RAPPORT PRÉSENTÉ AU MINISTRE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ONTARIO

portant sur les secteurs
de l'économie à prédominance féminine,
comme l'exige l'alinéa 33 (2) (e) de la
Loi sur l'équité salariale.

LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Ontario

90-04281/

Le 5 janvier 1989

L'honorable Gregory Sorbara
Ministre du Travail
400, avenue University
14e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario portant sur les secteurs de l'économie à prédominance féminine, comme l'exige l'alinéa 33(2)e) de la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

Au cours de la préparation de ce rapport, le Bureau de l'équité salariale a entrepris des recherches approfondies et consulté les principaux intéressés dans un effort visant à bien comprendre les problèmes liés aux secteurs de l'économie à prédominance féminine.

J'espère que la publication du rapport vous permettra à vous et à vos collègues de disposer d'une structure d'intervention dans ce domaine de politique publique des plus intéressants.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

George R. Podrebarac,
Commissaire

RAPPORT PRÉSENTÉ AU MINISTRE DU TRAVAIL

PAR LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

DE L'ONTARIO

portant sur les secteurs de l'économie à prédominance féminine,
comme l'exige l'alinéa 33(2)e) de la
Loi sur l'équité salariale.

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ONTARIO

Rapport présenté au ministre du Travail par la Commission de l'équité salariale de l'Ontario portant sur les secteurs de l'économie à prédominance féminine, comme l'exige l'alinéa 33(2)e) de la Loi de 1987 sur l'équité salariale

Janvier 1989

TABLE DES MATIÈRES

Page

Liste des tableaux

Liste des annexes

1.0 Objet de l'étude..... 1

1.1 Introduction..... 1
1.2 Étendue du problème..... 6

2.0 Recherches et conclusions..... 8

2.1 Introduction..... 8
2.2 Politiques pertinentes dans d'autres instances..... 12
2.3 Recherche qualitative..... 20
2.4 Recherche quantitative..... 49
2.5 Critères d'évaluation des solutions..... 72

3.0 Solutions possibles..... 77

4.0 Recommandations..... 99

4.1 Introduction..... 99
4.2 Pour le secteur parapublic 100
4.3 Pour le secteur privé..... 104
4.4 Autres initiatives 106
4.5 Résumé..... 114

Annexes

LISTE DES TABLEAUX

Page

Tableaux

1. Nombre approximatif de travailleuses touchées par l'alinéa 33(2)e)..... 6

2. Nombres et pourcentage d'établissements..... 51

3. Pourcentage d'établissements, selon leur taille où plus de 60 pour 100 des employés sont des femmes..... 53

4. Pourcentage d'établissements dans le secteur public selon leur taille..... 54

5. Pourcentage d'établissements du secteur privé qui respectent la loi, selon leur taille 55

6. Taux de syndicalisation..... 57

7. Proportion d'emplois à prédominance féminine ou masculine suivant la taille des établissements dans chaque secteur..... 59

8. Écart salarial pour chaque secteur..... 62

9. Écart salarial pour le personnel de direction, de supervision, professionnel et semi-professionnel..... 65

10. Écart salarial pour les cols blancs..... 65

11. Écart salarial pour les cols bleus..... 66

LISTES DES ANNEXES

Page

ANNEXES

A. Consultations..... 116

B. Demande d'exposés..... 121

C. Liste des exposés reçus..... 124

D. Mandat de la recherche qualitative..... 127

E. Recherche qualtatives : Liste des chercheuses sectorielles..... 132

F. Étude quantitavite : Questionnaires et renseignements supplémenaires..... 135

1) Demande d'offre..... 136

2) Questionnaire de l'étude..... 145

3) Questionnaire pour les hôpitaux et les établissements connexes..... 152

4) Entreprises du secteur privé sélectionnées pour l'échantillon..... 164

5) Stratification par taille des entreprises du secteur privé..... 171

G. Élaboration d'une courbe des salaires..... 173

H. Membres du comité consultatif de la Commission de l'équité salariale..... 179

I. Estmiations relatives à la main-d'oeuvre féminine... 181

1.0 OBJET DE L'ÉTUDE

1.1 Introduction

La Loi de 1987 sur l'équité salariale a été proclamée le 1er janvier 1988. Elle exige que tout organisme du secteur public et toute entreprise du secteur privé de dix employés ou plus, instaurent des programmes d'équité salariale afin de s'assurer que la rétribution est basée sur la valeur du travail exécuté, indépendamment du sexe de la personne qui effectue le travail.

Il y a environ 2,2 millions de femmes sur le marché du travail en Ontario, dont 1 715 000 sont touchées par cette loi. Les 485 000 autres femmes travaillent soit pour la fonction publique fédérale, soit dans des industries réglementées par le gouvernement fédéral, soit dans des entreprises du secteur privé comptant moins de dix employés.

La loi est le résultat d'une meilleure compréhension de la manière dont les idées traditionnelles concernant le travail des hommes et des femmes a influencé la valeur liée à ce travail, et de la plus grande reconnaissance de l'inexactitude ou de la partialité de ces jugements.

La loi ontarienne sur l'équité salariale n'est que la suite logique d'un projet qui a vu le jour il y a 37 ans, lorsque les

résidents de la province, par l'entremise de leurs législateurs, ont décidé que les hommes et les femmes devaient recevoir un salaire égal pour un travail égal et, par la suite, un salaire égal pour un travail qui est essentiellement le même. La Loi de 1987 sur l'équité salariale va un peu plus loin et reconnaît, presque 40 ans plus tard, la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale en traitant de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution.

Par le passé, les hommes et les femmes ont accompli différents types de travail. Cette ségrégation professionnelle entre les sexes a entraîné une sous-évaluation généralisée du travail effectué traditionnellement par des femmes. Cette sous-évaluation traditionnelle a entraîné un écart des salaires, c'est-à-dire une différence entre les revenus moyens des travailleurs et travailleuses à plein temps.

L'écart des salaires dépend de plusieurs facteurs différents, dont les initiatives d'équité d'emploi, les études, le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail, le niveau de syndicalisation, etc. Une bonne part des écarts salariaux, à savoir entre 1/4 et 1/3, existent en raison de la sous-évaluation traditionnelle du travail accompli par les femmes.

La Loi de 1987 sur l'équité salariale a pour but d'éliminer les écarts salariaux découlant de cette sous-évaluation. La loi exige de comparer les catégories d'emplois à prédominance

féminine à celles à prédominance masculine dans un même établissement. Si les catégories d'emplois sont d'une valeur égale ou comparable, mais que les emplois à prédominance féminine sont sous-rétribués, l'employeur doit éliminer les injustices.

La loi ontarienne est "proactive", c'est-à-dire que les employeurs sont tenus d'instaurer un programme d'équité salariale pour identifier et éliminer les injustices et indiquer quand et comment procéder au rajustement de la rétribution offerte pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine sous-évaluée. Si les employés sont syndiqués, ces programmes doivent être négociés. On peut également recourir à un mécanisme basé sur les plaintes en cas de conflits entre les employeurs, les employés ou les agents négociateurs au titre de ces programmes d'équité salariale.

En vertu de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, tous les rajustements de salaire qui résultent de la conformité avec la loi, reposent sur des comparaisons établies entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine au sein d'un même établissement. Sans éléments masculins de comparaison, les catégories d'emplois à prédominance féminine ne peuvent profiter de la loi. Par conséquent, l'élimination de la discrimination dans les établissements des secteurs de l'économie à prédominance féminine est très limitée et, dans certains cas, impossible en vertu de la loi. L'absence d'éléments masculins de comparaison signifie qu'il n'existe

aucun indicateur d'une discrimination systémique en matière de rétribution . Il n'existe pas non plus de "repère" de rétribution permettant de mesurer l'équité d'un salaire.

Il peut y avoir plusieurs raisons à ces limites, dont :

a) les limites en ce qui concerne les zones géographiques de la loi dans la définition d'un établissement (p. ex., l'entrepôt ou le siège social d'une compagnie de vente au détail est situé dans une zone géographique et ses magasins dans une autre);

b) la taille de l'établissement (p. ex., les infirmières d'une petite clinique par rapport à celles d'un hôpital);

c) le fait qu'il n'y ait que des travailleuses (p. ex., les garderies).

Par conséquent, le problème est parfois lié aux lieux de travail ou à l'établissement, et parfois au secteur ou au sous-secteur économiques.

La loi actuelle reconnaît cette possibilité et en traite à l'alinéa 33(2)e), qui porte que le Bureau de l'équité salariale de la Commission de l'équité salariale possède notamment les attributions suivantes :

> ...il mène une étude au sujet de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué, dans les secteurs de l'économie où la main-d'oeuvre est traditionnellement à prédominance féminine, par des catégories d'emplois à prédominance féminine dans les établisements qui n'ont pas de catégories d'emplois à prédominance masculine appropriées aux fins d'établir la comparaison visée à l'article 5; dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur, il prépare des rapports et formule des recommandations à l'intention du ministre en vue d'éliminer cette discrimination.

Le présent rapport satisfait aux exigences de l'alinéa 33(2)e).

Il est important de noter qu'il est possible que les secteurs de l'économie à prédominance féminine comprennent des sous-secteurs qui ne le sont pas. De même, un secteur ou un sous-secteur peut comprendre des établissements à prédominance masculine, à prédominance féminine, ou sans prédominance aucune. De plus, il est possible qu'il y ait dans des établissements à prédominance féminine certaines catégories d'emplois à prédominance masculine ou qu'il n'y en ait aucune. Ce qui importe dans cette étude portant sur l'alinéa 33(2)e), c'est que le secteur "d'origine" soit généralement à prédominance féminine.

1.2 Étendue du problème

Le nombre de travailleuses en Ontario dans des secteurs à prédominance féminine figure ci-dessous. Consulter également l'annexe I.

Tableau I

NOMBRE APPROXIMATIF DE TRAVAILLEUSES TOUCHÉES PAR L'ALINEA 33(2)e)

Secteur public	214 000
Secteur privé (plus de 10)	653 000
Total	867 000

Les mentions faites dans le rapport au "secteur parapublic" ou au "secteur public" portent sur tous les établissements figurant dans l'annexe et l'appendice de la Loi de 1987 sur l'équité salariale de l'Ontario. Conformément à cette définition, de nombreux autres établissements du "secteur privé" sont classés comme étant du "secteur parapublic" pour l'application de la loi, généralement en raison des ententes de financement conclues avec la province.

La présente étude cherche des moyens permettant d'éliminer la discrimination entre les sexes en ce qui concerne la base de rétribution des personnes travaillant dans des catégories

d'emplois à prédominance féminine dans des secteurs de l'économie également à prédominance féminine. Ces solutions pourraient avoir une incidence sur 867 000 femmes.

La présente étude des établissements à prédominance féminine nous aide à nous rapprocher de notre idéal de justice, et elle est devenue nécessaire en raison de la complexité croissante des problèmes. Nous désirons ardemment atteindre notre objectif de rétribution équitable, indépendamment du sexe des employés.

2.0 RECHERCHES ET CONCLUSIONS

2.1 Introduction

En reconnaissance de la responsabilité inhérente à l'alinéa 33(2)e) de la loi, une stratégie générale de recherche a été élaborée. Il était manifeste qu'il fallait clarifier un certain nombre de questions avant de concevoir et d'évaluer les options et les méthodes qui permettraient de corriger la situation des femmes travaillant dans des secteurs de l'économie à prédominance féminine. Ces questions sont à la base des objectifs de recherche suivants :

a) examiner les méthodes utilisées dans d'autres instances;

b) identifier les secteurs de l'économie dont la main-d'oeuvre a traditionnellement été à prédominance féminine et où il est peu probable qu'il y ait des éléments masculins de comparaison; examiner les méthodes de rétribution dans ces secteurs; et tenter de voir dans quelle mesure la discrimination sexiste a influencé la rétribution;

c) recueillir des renseignements supplémentaires en vue de confirmer si certains secteurs de l'économie sont à prédominance féminine;

d) proposer des moyens permettant d'éliminer les injustices salariales dans les secteurs où la loi actuelle ne permet aucunement de redresser la situation.

Pour réaliser ces objectifs, une stratégie de recherche constituée de cinq éléments a été élaborée. Premièrement, d'autres instances ont été étudiées afin de savoir si d'autres gouvernement se sont attaqués au problème et, dans l'affirmative, quelles ont été les politiques adoptées.

Deuxièmement, des études "qualitatives" descriptives ont été entreprises afin d'analyser la nature du travail des femmes et d'examiner les caractéristiques des industries et des entreprises englobant les secteurs d'économie à prédominance féminine. Au total, neuf études sectorielles ont été menées par des chercheurs indépendants.

Troisièmement, une étude "quantitative", sous forme d'enquêtes auprès des employeurs, avait pour but d'obtenir des renseignements permettant de confirmer les conclusions des rapports qualitatifs ou d'en révéler les contradictions. Le personnel du Bureau de l'équité salariale, de concert avec Environics Research Ltd. et SPR Associates, a conçu et dirigé les enquêtes et l'analyse des données.

Quatrièmement, des critères ont été établis afin de déterminer la

valeur des solutions et des approches étudiées. La manière dont ces solutions répondaient aux critères a reçu beaucoup d'attention au moment de leur évaluation et de l'élaboration des recommandations.

Cinquièmement, on a jugé essentiel que la communauté soit consultée sur une base permanente. Cette consultation a pris plusieurs formes. Une annonce demandant des renseignements qui seraient utiles à la recherche sur les secteurs et aux diverses solutions et les approches (voir Annexe B - Demande d'exposés et Annexe C - Liste des exposés reçus) a été placée dans les grands quotidiens de l'Ontario. Au fur et à mesure que les études sectorielles étaient terminées, le Bureau de l'équité salariale les mettait à la disposition des personnes ayant présenté des exposés et qui avaient exprimé le désir de participer davantage à la recherche. Les groupes et les personnes concernés ont également été invités à prendre part à une série de réunions afin de discuter des solutions proposées, secteur par secteur. (Pour plus de détails, consulter l'Annexe A : Liste des consultations et l'Annexe C : Liste des exposés reçus). Un comité interministériel, composé de représentants provenant des ministères en cause et de ceux sur lesquels il est possible que les solutions proposées aient une incidence, a été mis sur pied afin de favoriser la recherche et l'élaboration des solutions.

Le personnel du Bureau de l'équité salariale a également rencontré M. Morley Gunderson qui est spécialiste du domaine du

travail et président du Centre des relations industrielles de l'Université de Toronto. Dans le cadre de cette rencontre, M. Gunderson a présenté au Bureau de l'équité salariale un document analytique sur l'élaboration et l'application des solutions.

On a également tenu des séances de consultation avec le comité consultatif du commissaire de l'équité salariale, organisme multidisciplinaire créé afin de donner des conseils sur la mise en oeuvre de l'équité salariale en Ontario. Les noms des membres du groupe figurent à l'annexe H.

Le présent chapitre décrit avec force détails les résultats des recherches menées dans d'autres instances et les conclusions des études qualitatives; il contient un résumé de l'enquête quantitative, ainsi qu'une explication du choix des critères permettant d'évaluer les solutions proposées.

2.2 Politiques pertinentes dans d'autres instances

Dans le cadre de l'étude des lieux de travail à prédominance féminine, il est important de savoir si d'autres instances ont relevé le défi que représentaient les lieux de travail à prédominance féminine et, le cas échéant, comment ils ont surmonté le problème du manque d'éléments masculins permettant d'établir une comparaison appropriée.

Voici un résumé des mesures adoptées par d'autres instances concernant les lieux de travail à prédominance féminine.

Canada

Les lois sur l'équité salariale du gouvernement fédéral, de la province de Québec et du territoire du Yukon reposent sur les plaintes et n'abordent pas la question. Outre l'Ontario, trois autres provinces ont adopté une loi sur l'équité salariale basée sur une approche proactive.

Au Manitoba, la loi sur l'équité salariale est en vigueur depuis juillet 1985, et sa mise en oeuvre est déjà terminée dans une grande partie du secteur public. Les sociétés de la Couronne, les hôpitaux et les universités ont tout récemment conclu des conventions provisoires sur l'équité salariale; une fois les versions définitives rédigées, les rajustements seront rétroactifs au 30 septembre 1988.

Le gouvernement du Manitoba a décidé d'étudier l'incidence de la loi actuelle sur l'équité salariale avant de songer à l'étendre au secteur privé. La question des lieux de travail à prédominance féminine n'est pas un problème au sein du secteur de la santé dont la main-d'oeuvre est à prédominance féminine. La loi ne porte que sur les hôpitaux et non sur les établissements plus petits comme les maisons de soins infirmiers. Les 23 hôpitaux du Manitoba ont spontanément accepté de se regrouper. Il est cependant possible que ce regroupement volontaire soit un moyen de fournir des catégories d'emplois à prédominance masculine auxquelles les catégories d'emplois à prédominance féminine peuvent être comparées.

La Nouvelle-Écosse a adopté en mai 1988 sa loi sur l'équité salariale. Cette loi touche les fonctionnaires, les employés des services correctionnels, les travailleurs de la voirie et les employés de l'hôpital Victoria General et des hôpitaux de la Nouvelle-Écosse. La loi s'applique à la fonction publique depuis septembre 1988 et s'appliquera au reste du secteur public dès septembre 1989.

La loi de la Nouvelle-Écosse oblige chaque employeur et représentant des employés à adopter une seule méthode d'évaluation des emplois aux fins de l'équité salariale. Comme à l'heure actuelle on ne s'est pas encore entendu sur la méthode qui sera utilisée, aucune comparaison n'a été établie. De toute évidence, il semble bien que la question des secteurs ou des

établissements à prédominance féminine n'ait pas été soulevée. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a annoncé son intention de présenter une loi concernant le secteur privé d'ici 1992.

L'Ile-du-Prince-Édouard a adopté une loi sur l'équité salariale en mai 1988. Cette loi, qui est semblable à celle de la Nouvelle-Écosse et du Manitoba, porte sur le secteur public, le secteur parapublic et les sociétés de la Couronne. Elle devrait s'appliquer à la fonction publique dès le 1er janvier 1989 et au secteur parapublic - commissions scolaires, hôpitaux, maisons de soins infirmiers, l'université de l'Ile-du-Prince-Édouard et les sociétés de la Couronne - à partir du 1er janvier 1990.

Même si le Bureau de l'équité salariale de l'Ile-du-Prince-Édouard prévoit que le manque d'éléments masculins de comparaison sur les lieux de travail à prédominance féminine puisse constituer un problème, il préfère pour l'instant ne pas s'en occuper.

Enfin, Terre-Neuve n'a présenté aucune loi sur l'équité salariale, mais elle a adopté un programme d'initiatives dans ce domaine. La fonction publique de Terre-Neuve et les cinq syndicats en cause ont conclu une convention d'équité salariale pour le secteur public. Cette convention s'appliquera aux fonctionnaires provinciaux ainsi qu'aux employés des hôpitaux et des sociétés de la Couronne. On ne prévoit l'adoption d'aucune loi sur les secteurs public ou privé.

En dépit des lois adoptées dans trois provinces et du programme d'équité salariale mis en oeuvre dans une quatrième, la portée de ces initiatives n'est pas aussi étendue que celle de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario. Ces gouvernements n'ont pas abordé la question de l'absence d'éléments masculins de comparaison dans les secteurs ou les établissements à prédominance féminine.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a promis de présenter une loi sur l'équité salariale en 1989. Quant aux autres provinces - la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan - et aux Territoires du Nord-Ouest, aucun projet de loi sur l'équité salariale n'est en cours et aucun n'est prévu.

Les États-Unis

Un examen des projets d'équité salariale aux États-Unis indique que 43 états et le district de Colombia ont commencé à se pencher sur des questions que les Américains appellent "de valeur comparable". De plus, 20 états ont effectué des rajustements en matière d'équité salariale ou affecté des fonds à cet égard. En outre, six états ont commencé ou terminé la mise en oeuvre étendue de leurs programmes d'équité salariale. Le Minnesota est le premier et le seul état à avoir entièrement terminé l'application de son programme; l'Orégon, Washington, New-York, l'Iowa et le Wisconsin achèvent d'implanter les leurs. Tous ces programmes ne touchent que le secteur public.

Le Bureau de l'équité salariale a consulté les membres du National Committee on Pay Equity, de l'American Foundation of State et de la Municipal Employees Union, de la Service Employees International Union et de l'Institute for Women's Policy, et a découvert qu'aucun ne savait s'il y avait des projets ou des études portant sur l'absence d'éléments masculins de comparaison dans les lieux de travail à prédominance féminine.

Autres instances

En 1951, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté la convention 100. L'article 2 de cette convention porte que tous les pays signataires du traité de l'OIT devront respecter le principe d'une rétribution égale offerte aux hommes et aux femmes effectuant un travail de valeur égale. Le traité de Rome, en vertu duquel a été crée la Communauté économique européenne (CEE) en 1957, déclare que tous les pays membres devront respecter le principe de salaire égal pour un travail égal. En 1985, la Cour de justice européenne, qui veille à ce que les pays membres se conforment aux lois de la CEE, a publié une Directive sur l'équité salariale. L'article 1 stipule que ce principe qui a d'abord été exposé dans le traité de Rome doit être interprété comme suit : un salaire égal "pour un même travail ou pour un travail auquel une valeur égale est attribuée". Bien que les autorités législatives européennes doivent voir à ce qu'un salaire égal soit versé pour un travail de valeur égale, les

recherches révèlent qu'on a passé sous silence le problème des éléments de comparaison dans les lieux de travail à prédominance féminine.

Les Pays-Bas disposent d'une loi sur l'équité salariale basée sur les plaintes depuis 1975. Un employé désirant faire une demande de salaire égal doit satisfaire à plusieurs exigences bureaucratiques, notamment enregistrer officiellement sa demande et répondre à un questionnaire détaillé.

Les articles 3 et 5 de la loi sur l'équité salariale des Pays-Bas porte que :

> Si une comparaison ne peut être établie au sein d'une même entreprise, l'employé peut se référer aux salaires versés par une autre entreprise similaire ou qui appartient au même secteur d'activité. Les salaires sont considérés comme égaux s'ils sont calculés sur une même base (p. ex. les échelles salariales) et si les avantages sociaux sont pris en compte.[1]

La loi permet essentiellement aux plaignants d'établir des comparaisons avec d'autres établissements semblables si aucun groupe masculin de comparaison n'est disponible à l'intérieur d'un établissement.

Il est important de souligner qu'en vertu de cette loi, deux catégories principales d'employés sont exclues, à savoir les

---

1 C. Goodwin, La législation sur l'égalité des rémunérations et sa mise en application dans certains pays (Ottawa, Travail Canada, 1984), p. 52

employés travaillant dans des maisons privées et les fonctionnaires. Ces travailleurs sont visés par une loi différente.

En Australie, ce sont des tribunaux d'État et du gouvernement fédéral qui fixent les taux de salaire minimums pour chaque profession, indépendamment du sexe des employés. En 1969, le tribunal fédéral a présenté le principe du "salaire égal pour un travail égal", qui est entré en application en 1972. L'Australie n'a pas abordé la question des secteurs à prédominance féminine.

La loi de 1972 sur l'équité salariale de la Nouvelle-Zélande exige qu'un salaire égal soit versé pour un travail essentiellement semblable. Selon cette loi, les femmes doivent recevoir le même salaire qu'un employé masculin hypothétique recevrait si cet emploi était majoritairement exercé par des hommes. La loi de la Nouvelle-Zélande porte expressément sur la situation où le travail est exclusivement ou principalement exécuté par des femmes. En effet, l'alinéa 3(1)b) de la loi de la Nouvelle- Zélande demande de réfléchir au salaire que recevrait un homme hypothétique ou imaginaire s'il occupait cet emploi. Bien qu'il n'y ait dans la loi aucune mention relative à l'évaluation de l'emploi, l'alinéa 3(1)b) semble la sous-entendre.

Bref, aucune autre instance au Canada ou aux États-Unis n'a étudié les lieux de travail à prédominance féminine. Au cours de

notre recherche, nous avons pu établir que seulement deux autres pays, soit les Pays-Bas et la Nouvelle-Zélande, se sont attaqués au problème des établissements à prédominance féminine, et ce, dans le seul contexte d'une loi sur l'équité salariale. Il semble que l'Ontario ne puisse s'inspirer d'aucune expérience concrète nationale ou internationale.

C'est la raison pour laquelle nous avons cherché et examiné en profondeur de nombreuses solutions et façons possibles de relever ce défi.

2.3 Recherche qualitative

A l'aide des renseignements de Statistique Canada sur les professions à prédominance féminine et de la description des effectifs selon la profession et le sexe, on a identifié en 1981 en Ontario neuf secteurs dont la main-d'oeuvre peut être constituée d'une majorité de femmes. Ces secteurs sont :

1. Garde d'enfants
2. Soins de santé
3. Services communautaires et sociaux
4. Bibliothèques
5. Fabrication du cuir, du textile et des vêtements
6. Fabrication
7. Commerce de détail
8. Services personnels
9. Tourisme

Afin de mieux comprendre ces secteurs, neuf études sectorielles ont été menées par des chercheurs indépendants (voir l'Annexe E : Liste des chercheuses sectorielles). La recherche qualitative avait pour but de décrire les secteurs et de donner un meilleur aperçu des emplois occupés par les femmes. Chaque chercheur était tenu d'examiner les caractéristiques du secteur, les types d'industries (ainsi que leur nombre et leur taille) dans chaque secteur, le taux de syndicalisation, les professions et les emplois caractéristiques du secteur, ainsi que les questions

d'équité salariale telles le taux de discrimination professionnelle et l'étendue de l'écart salariale (voir Annexe D : Mandat de la recherche qualitative). Les rapports complets de la recherche ont été publiés dans le premier rapport de la présente étude.

Les secteurs de l'économie constitués à 60 pour 100 de femmes sont considérés comme étant à prédominance féminine. Cependant, en raison du peu de renseignements disponibles, il a été impossible d'identifier au préalable ces secteurs. Par conséquent, des secteurs où la concentration de main-d'oeuvre féminine est moins importante ont également été examinés. C'est pourquoi l'étude a porté sur certains secteurs qui ne sont pas visiblement à prédominance féminine, comme par exemple ceux du tourisme et de fabrication.

Les industries et les professions de chaque secteur étudiés sont brièvement décrites ci-dessous. D'autres facteurs ayant une incidence sur le salaire, comme la syndicalisation et les politiques en matière de ressources humaines, ont également été analysés.

Description des secteurs

1. Garde d'enfants

L'industrie de la garde d'enfants est régie par la Loi sur les

garderies et gérée par la Division de l'aide à la famille et du maintien du revenu du ministère des Services sociaux et communautaires. En vertu de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, toutes les garderies réglementées, qu'elles soient publiques ou privées, sont considérées comme faisant partie du secteur parapublic, conformément à l'appendice de l'annexe de la loi et plus particulièrement à la section sur le ministère des Services sociaux et communautaires (voir 1n), p. 71). Il existe une composante officieuse importante (80 pour 100 de toutes les places en garderie) permettant aux femmes de s'occuper d'enfants autres que les leurs à la maison et de se faire un peu d'argent.

Il existe 96 115 places en garderie dans le réseau officiel de prestation de soins aux enfants en Ontario. Ces soins sont offerts dans des garderies commerciales, (36 pour 100), des garderies sans but lucratif (52 pour 100 de soins sont donnés dans de telles garderies et dans des maisons privées), et des garderies municipales (12 pour 100). Le service de garde en maison privée (SGMP) représente 9 013 places offertes par 4 742 femmes à la maison, et ce service était sous la surveillance de 111 inspecteurs.

Presque tous les travailleurs de garderie sont des femmes. Ils sont au nombre de 17 743, soit 15 028 travailleurs à plein temps et 2 415 à temps partiel. La plupart ont suivi un cours collégial de deux ans menant à un diplôme d'enseignement préscolaire et au moins 1/3 ont fait des études plus poussées.

Il est probable que les garderies des municipalités et des collèges communautaires aient des éléments masculins de comparaison. Comme les personnes gardant des enfants à la maison sont des travailleurs autonomes, 36 pour 100 du secteur des soins aux enfants n'est pas, aux fins du présent rapport, un secteur à prédominance féminine de l'économie.

Les 64 pour 100 des travailleurs de garderie qui travaillent dans un secteur à prédominance féminine pour lequel il n'y a aucun élément masculin de comparaison comprennent 11 236 travailleurs à plein temps et à temps partiel.

Les travailleurs de garderie ont tendance à gagner jusqu'à 30 pour 100 de moins que les ouvriers ou les préposés aux soins des animaux. En Ontario, le salaire hebdomadaire moyen d'un travailleur de garderie était de 267 $ alors qu'un travailleur du secteur industriel gagnait en moyenne 404 $ par semaine. En 1988, le travail de garderie figurait parmi les 10 professions les moins bien payées au Canada.

Le peu de syndicalisation qu'il y a se retrouve dans les garderies municipales. Ce n'est que dans 11 des 802 garderies commerciales que les travailleurs sont syndiqués.

Les salaires et les avantages sont établis à l'aide de politiques et de programmes en ressources humaines simples. Les salaires

sont déterminés par le "budget", qui représente généralement entre 70 et 90 pour 100 des recettes provenant des frais aux usagers et des campagnes de souscription. En général, les travailleurs des garderies commerciales et sans but lucratif gagnent respectivement, 50 pour 100 et 30 pour 100 de moins que ceux des garderies municipales.

2. Soins de santé

En Ontario, il y a au moins 600 000 personnes qui travaillent dans ce secteur. Cette estimation prudente signifie qu'au moins 5 pour 100 de la main-d'oeuvre totale et 9 pour 100 de la main-d'oeuvre féminine totale travaille dans le domaine des soins de santé. Plus des trois-quarts (79 pour 100) de ces travailleurs sont des femmes.

Il existe au moins 2 000 établissements de soins de santé, (à l'exception des cabinets de médecins ou de dentistes) que l'on peut regrouper en 18 catégories distinctes :

- Hôpitaux (publics, privés, et psychiatriques),
- Maisons de soins infirmiers,
- Centres communautaires de santé mentale pour les adultes,
- Foyers de soins spéciaux,
- Laboratoires,
- Service d'ambulance,
- Organismes de services de santé publique,
- Infirmières de l'Ordre de Victoria,
- La Fondation ontarienne pour la recherche en cancérologie et le traitement du cancer,
- Conseils régionaux de santé,
- Centres de désintoxication,
- Centres de coordination des placements,
- Centres de santé publique,

- Centres de traitement des enfants,
- Société canadienne de la Croix-Rouge,
- Services de blanchisserie des hôpitaux,
- Fondations,
- Archives.

Ces établissements sont financés par les trois paliers du gouvernement, les campagnes de souscription, les frais aux usagers et le secteur privé. Les frais directs des soins médicaux dépassent 10 milliards de dollars par année en Ontario.

Les femmes occupant des emplois de bureau, semi-professionnels et professionnels - à savoir les infirmières, les physiothérapeutes, les ergothérapeutes, les techniciennes et technologues en laboratoire, les infirmières auxiliaires diplômées, les archivistes médicaux et les commis d'unité forment le groupe le plus important de travailleurs dans le secteur de la santé. Il y a peu d'éléments masculins permettant d'établir une comparaison directe puisque les emplois à prédominance masculine ont tendance à se trouver aux niveaux supérieurs (administrateurs) et inférieurs (porteurs d'hôpitaux).

Néanmoins, il semble y avoir des écarts salariaux fondés sur le sexe lorsque l'on considère la formation, la compétence, le stress, les quarts de travail et les facteurs environnementaux.

Par exemple, le salaire de départ d'un porteur d'hôpital dont la fonction principale est de porter les aliments est plus élevé que celui de la plupart des employées de bureau et des hygiénistes dentaires. Même les grands établissements - les

hôpitaux, certains laboratoires, certaines maisons de soins infirmiers et certaines autres ayant plus de 100 employés - ont tellement plus de femmes à leur service qu'il y a peu, et encore faut-il qu'il y en ait, d'éléments masculins de comparaison valables. Dans certains domaines (p. ex. les services d'ambulance et les laboratoires) où l'on trouve des éléments masculins de comparaison, il y a moins d'emplois destinés aux femmes.

Les syndicats dans le secteur de la santé sont nombreux et ils semblent avoir permis d'améliorer les niveaux de salaire. L'Association des infirmières de l'Ontario (AIO), l'Union internationale des employés des services du Canada (UIESC), le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et l'Union international des opérateurs des machineries lourdes (UIOML) figurent parmi les principaux syndicats. Il existe aussi d'autres syndicats et organisations professionnelles plus petits. Les négociations à l'échelle de la province constituent la norme pour les infirmiers et infirmières des hôpitaux.

3. Services sociaux et communautaires

Il existe en Ontario plus de 1 800 organismes de services, dont des organismes commerciaux, à but non lucratif et gouvernementaux. Les organismes gouvernementaux ne posent pas de problèmes puisqu'ils font partie d'organisations provinciales ou

municipales plus importantes au sein desquelles on est susceptible de trouver des éléments masculins de comparaison.

Les autres organismes sont visés par la Loi de 1987 sur l'équité salariale par l'entremise de l'appendice de l'annexe, et sont donc considérés comme étant du secteur public. Il y a toutefois très peu d'éléments masculins de comparaison dans ce secteur puisque 70 pour 100 des employés sont des femmes.

Les services sociaux tirent leur origine du bénévolat; ce travail n'était pas rémunéré puisqu'on ne s'attendait pas à ce que les bénévoles, en majorité des femmes, aient à gagner leur vie.

A l'exception du programme des jeunes contrevenants, tous les sous-secteurs du secteur des services sociaux et communautaires sont à prédominance féminine. Les services offerts visent divers groupes de personnes :

- les personnes âgées par l'entremise des services d'aides familiales, et des services d'appoint à domicile;
- les personnes handicapées;
- les enfants par l'entremise des sociétés d'aide à l'enfance et du programme des jeunes contrevenants;
- les groupes prioritaires comme les foyers pour les femmes battues et pour les enfants, les centres d'amitié pour les autochtones et les services aux femmes immigrantes.

Les salaires sont peu élevés dans le secteur des services sociaux par rapport aux autres secteurs de l'économie. Les travailleuses

(et les travailleurs) de ce secteur ont généralement reçu une formation professionnelle et détiennent des diplômes et certificats post-secondaires. Les salaires varient selon les niveaux de financement des établissements. Le financement dépend de la manière dont la population perçoit l'établissement et de l'intérêt que soulèvent ses clients. Il est fréquent que les employés des organismes de services sociaux choisissent d'être moins payés afin que les fonds soient plutôt utilisés pour résoudre des problèmes sociaux.

Les fonctionnaires de ce secteur gagnent entre 20 et 30 pour cent de plus que les employés avec les mêmes qualifications des organismes communautaires de services sociaux.

Les employés des organismes de services sociaux sont moins syndiqués en Ontario que dans les autres provinces. La seule véritable syndicalisation (environ 50 pour 100) se trouve dans les foyers municipaux pour les personnes âgées et les sociétés d'aide à l'enfance. La syndicalisation et des niveaux de financement adéquats entraînent une augmentation substantielle des salaires.

Les services sociaux et communautaires sont en voie de décentralisation vers les régions. On fait parfois appel aux services d'exploitants commerciaux.

4. Bibliothèques

La majorité des 14 050 employés des bibliothèques de l'Ontario travaillent dans le secteur public. Seules les bibliothèques publiques ont été étudiées aux fins du présent rapport, puisque les bibliothèques des universités, des collèges communautaires et des conseils scolaires font partie d'établissements plus grands qui ne sont pas à prédominance féminine. On a déjà établi des comparaisons entre les travailleurs de certaines bibliothèques publiques et ceux appartenant à des catégories d'emplois à prédominance masculine dans les municipalités de l'Ontario. D'autres bibliothèques publiques sont considérées comme des employeurs distincts des municipalités. Elles sont donc à prédominance féminine et ne disposent tout au plus que de quelques éléments masculins de comparaison. Si une démarche uniforme n'est pas adoptée pour toutes les bibliothèques publiques de la province, cette situation pourrait entraîner une redistribution très inégale des dollars versés à titre de salaires dans le réseau des bibliothèques publiques.

Près de 70 pour 100 des travailleurs des grandes bibliothèques, et moins d'un pour cent de ceux des petites bibliothèques (desservant moins de 15 000 personnes), sont syndiqués. Presque tous les travailleurs syndiqués des bibliothèques publiques sont représentés par le SCFP.

Il y a plus de femmes travaillant dans les bibliothèques publiques (plus de 90 pour 100 de la main-d'oeuvre), mais ces dernières sont surtout gérées par des hommes. Les travailleuses ont généralement fait des études universitaires et le personnel de bureau détient souvent des diplômes postsecondaires. Le petit nombre d'hommes occupent généralement des postes supérieurs en administration, d'agents de sécurité ou de préposés à l'entretien. Il y a peu d'occasions d'avancement; il existe une démarcation rigide et qui va en augmentant entre les catégories d'emplois "professionnels" et "non-professionnels".

Seule une maîtrise en bibliothéconomie permet de passer d'un emploi de bureau à un poste de professionnel. L'automatisation a également fait son apparition dans ce secteur et la main-d'oeuvre spécialisée dans ce domaine est en demande. Plus d'hommes que de femmes ont tendance à choisir des cours d'informatique dans le cadre de leurs études de bibliothéconomie. Ainsi, les spécialistes en informatique masculins occupent de plus en plus le haut de l'échelle des salaires, alors que le personnel féminin est déplacé dans des postes moins bien rémunérés.

La répartition des ressources municipales et les subventions provinciales constituent les deux principales sources de revenu des bibliothèques publiques. Les conseils d'administration des bibliothèques publiques soumettent leurs prévisions budgétaires aux conseils municipaux locaux qui décident des sommes qui leur

seront allouées. La participation des municipalités à l'administration des bibliothèques publiques varie considérablement et, selon l'étendue de cette participation, les employés des bibliothèques publiques sont considérés comme des employés soit des bibliothèques, soit des municipalités.

5. Les secteurs de la fabrication du cuir, des textiles et des vêtements

Le secteur de la fabrication du cuir comprend des industries s'occupant du tannage, du corroyage et de la finition du cuir. Ce secteur produit également des articles en cuir ou en similicuir comme des valises, des bourses, des sacs à main, des bottes, des chaussures, des "petits articles en cuirs", des pièces taillées pour les bottes et les chaussures et des accessoires faits de cuir ou d'autres matériaux à l'exception du caoutchouc.

Les industries du secteur des textiles fabriquent des fibres à partir des produits de l'industrie de la pâte à papier et de l'industrie pétrochimique et utilisent des fibres naturelles pour la production de matières non tissées ou de fils qui seront ensuite convertis en tricots, en tissus, en étoffes non tissées et doublées pour les produits industriels, les vêtements et les tissus d'ameublement.

Le secteur de l'habillement, qui remonte au commencement de l'ère industrielle en Ontario, est un débouché logique pour les

produits des industries textiles, particulièrement pour les produits de filature. Les industries de ce secteur transforment les tissus en vêtements pour les hommes, les femmes et les enfants. Il y a une grande interdépendance entre le secteur de l'habillement et celui de la fabrication des textiles.

La production textile a tendance à se situer dans des villes de taille moyenne; la création, le classement, la coupe et l'expédition des vêtements s'effectuent surtout dans les agglomérations urbaines. L'assemblage des vêtements s'effectue à 40 pour 100 dans des usines satellites situées dans des régions rurales.

Au total, 1 900 établissements dans les secteurs du cuir, des textiles et de l'habillement emploient environ 82 500 personnes. Il est clair que le secteur de la fabrication des vêtements (environ 67 000 employés) est le plus important de ces trois secteurs combinés.

Les effectifs des entreprises sont à prédominance féminine dans presque toutes les industries du secteur de la fabrication des vêtements, sauf dans le secteur de la fourrure. En 1985, les femmes représentaient 77,52 pour 100 de la main-d'oeuvre totale de ce secteur en Ontario. Par exemple, les opérateurs de machine à coudre forment la plus grande catégorie professionnelle dans le secteur des textiles et celui des vêtements. Il y a environ

28 500 opérateurs de machines à coudre en Ontario, dont 27 000 sont des femmes.

Il y a moins de femmes qui travaillent dans les secteurs de la fabrication du cuir et des textiles, représentant 59,36 pour 100 et 41,31 pour 100 des effectifs respectifs. Les femmes sont cependant majoritaires dans certaines industries de ces secteurs. Elles constituent notamment la majorité (ou presque) de la main-d'oeuvre dans les industries de la chaussure et des valises, des bourses et des sacs à main du secteur de la fabrication du cuir, dans l'industrie des produits ménagers, l'industrie des produits hygiéniques et l'industrie de divers "autres" produits textiles du secteur de la fabrication des textiles. Il est à noter qu'environ 44 pour 100 des établissements des trois secteurs combinés ont moins de 10 employés.

Le taux de syndicalisation varie selon les secteurs. Trente-cinq pour 100 des employés du secteur de la fabrication du cuir, 54,1 pour 100 des travailleurs du secteur de la fabrication des textiles, et 32,1 pour 100 des travailleurs du secteur de la fabrication des vêtements sont syndiqués. Il y a légèrement plus de travailleurs dans les secteurs de la fabrication des textiles et de l'habillement qui sont protégés par une convention collective. Les employés des grands établissements, ceux de 50 employés et plus, sont généralement syndiqués.

La plupart des travailleurs de ces secteurs ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires; cependant, un plus grand nombre d'hommes ont un certificat professionnel, ou ont fait des études universitaires ou collégiales. Le secteur de la fabrication des vêtements a tendance à employer surtout des femmes immigrantes, dont l'anglais est la langue seconde. Il y a plus de travailleurs immigrants à Toronto que dans toute autre région de l'Ontario et le secteur de la fabrition de vêtements continue de fournir du travail aux nouveaux immigrants. Le fait qu'il n'est pas nécessaire de connaître l'anglais pour obtenir du travail constitue une raison majeure du haut pourcentage d'immigrants dans ces industries.

6. Fabrication

Le secteur de la fabrication a été qualifié de moteur de l'économie ontarienne. Les établissements de ce secteur sont soit entre les mains d'intérêts privés ou leurs actions sont échangées sur les marchés publics. Des 15 570 établissements qu'il y avait en 1985, 1 131 étaient des entreprises à propriétaire unique, 318 étaient des sociétés en nom collectif, 14 098 des sociétés constituées en personnes morales et 23 des coopératives.

Le secteur de la fabrication se divise en 18 sous-secteurs ou divisions industrielles et 201 industries individuelles. (Sont

exclues les industries liées à la fabrication des textiles mentionnées ci-dessus.)

Les sous-secteurs ou les divisions industrielles dans ce secteur sont très distincts en termes de produits qu'ils fabriquent, de la technologie et du personnel qu'ils emploient, et des marchés qu'ils desservent.

A l'intérieur d'une division industrielle, il y a une variété d'industries qui se spécialisent dans la fabrication de produits particuliers. Il existe des similitudes entre les procédés de fabrication dans les industries de certaines divisions, mais ces procédés ne sont pas susceptibles de ressembler à ceux d'autres divisions. Par exemple, le procédé de fabrication des produits électriques est très différent de celui des produits en plastique. Le procédé de fabrication des produits du pétrole et du charbon est unique et différent de celui des aliments. Toutefois, au sein des industries de fabrication des produits électriques, les procédés de fabrication sont très semblables. Il en est de même des procédés utilisés dans les industries de fabrication des produits alimentaires.

Soixante-cinq industries (32,3 pour 100) comptent 25 établissements ou moins; 39 (19,4 pour 100) en possèdent entre 26 et 49; 41 (20,3 pour 100) entre 50 et 99; 26 (12,9 pour 100) entre 100 et 199; 19 (9,4 pour 100) entre 200 et 400; et 9 (4,5

pour 100) entre 400 et 999. Seulement deux industries (1 pour 100) ont plus de mille établissements.

Presque 50 pour 100 (11 054) des établissements dans le secteur de la fabrication ont moins de 10 employés alors que 7 pour 100 (1 620) en ont plus de 100. Dix-huit industries (9 pour 100) du secteur n'ont aucun établissement de plus de 100 employés. Il y a au total environ 915 000 personnes travaillant dans ce secteur. Quelque 670 000 personnes, dont environ 26 pour 100 sont des femmes, travaillent à la production et dans des emplois connexes. Il y a environ 245 000 personnes au total, dont 32 pour 100 sont des femmes, qui occupent des postes en administration et dans des domaines autres que celui de la fabrication.

Dans le secteur manufacturier de l'Ontario, plusieurs industries emploient une main-d'oeuvre majoritairement féminine. Il s'agit de l'industrie des biscuits (61,5 pour 100), des produits de toilette (66 pour 100), des tissus pour véhicules automobiles (62,7 pour 100), des produits, jouets et jeux électriques (70,9 pour 100) et de l'industrie des balais, des brosses et des vadrouilles (62,2 pour 100).

Le taux de syndicalisation est relativement élevé dans le secteur manufacturier. Presque tous les syndicats industriels y sont représentés. Le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospariale et de

l'outillage agricole du Canada et les Métallurgistes unis d'Amérique semblent représenter une proportion importante des travailleurs du secteur. Les autres syndicats ont tendance à représenter des industries particulières et leur base de représentation ne semble pas être aussi étendue.

Il est à noter que ce modèle de syndicalisation existe aussi dans les industries où la main-d'oeuvre est à prédominance féminine, c'est-à-dire, dans les industries de fabrication de produits électriques, de produits de toilette et de préparations pharmaceutiques, des bijoux et d'argenterie, d'articles de sport et des jouets. La prédominance des femmes dans une industrie n'est donc pas indicative de l'absence de syndicat.

Bref, le secteur manufacturier est vaste et diversifié. Dans 80 pour 100 des établissements, on retrouve moins de 50 employés et 20 pour 100 des femmes qui travaillent à la production et dans des postes connexes, tandis que 80 pour 100 des femmes travaillant en administration, dans les bureaux et dans des domaines autres que celui de la fabrication se retrouvent dans des établissements de plus de 50 employés. Les négociations collectives ont une importance significative dans les entreprises de plus de 50 employés dans toutes les industries du secteur.

Il semble y avoir des différences marquées entre les industries où la main-d'oeuvre est à prédominance féminine, celles à prédominance masculine et celles où la proportion d'hommes et de

femmes est à peu près la même. Ces différences ont trait à la taille de l'ensemble de l'industrie, à la proportion des établissements de moins de 50 employés, et aux produits qu'ils fabriquent.

En ce qui concerne l'équité salariale dans ce secteur, il semble que le nombre d'hommes et de femmes dans ces établissements soit suffisant pour faire des comparaisons.

7. Commerce de détail

Le secteur du commerce de détail de l'Ontario est formé de 89 industries individuelles qui peuvent être réunies en 21 sous-secteurs. Des 66 100 entreprises de ce secteur, 84 pour 100 ont moins de 10 employés et ne sont pas visées par la Loi de 1987 sur l'équité salariale. Ce secteur emploie 16 pour 100 de toute la main-d'oeuvre féminine en Ontario et les femmes représentent 40 pour 100 de la main-d'oeuvre. Dans huit des 21 sous-secteurs, au moins 50 pour 100 des employés sont des femmes. Ces sous-secteurs sont : les magasins généraux, les magasins de vêtements féminins, les magasins de vêtements, les pharmacies, les librairies, les magasins de fournitures, les fleuristes, les bijouteries et les tabagies.

Les syndicats ont surtout eu du succès auprès des grandes chaînes d'alimentation. Dans les entreprises où la main-d'oeuvre est syndiquée, les salaires s'approchent de ceux du secteur

industriel. Dans les autres, la moyenne des salaires est 60 pour 100 plus faible.

Dans le sous-secteur des magasins d'alimentation, il y a des éléments masculins de comparaison possible. Les femmes ont tendance à se retrouver dans les emplois de caissières et de commis et les hommes à travailler comme bouchers, emballeurs, préposés à la réception, et dans les entrepôts.

Dans le reste du secteur de la vente au détail, il semble y avoir 12 emplois types. Les femmes ont tendance à se concentrer dans 4 : caissières (91 pour 100), vendeuses (non payées à la commission) des catégories A et B (84 pour 100) et couturières/retoucheuses (73 pour 100).* Par ailleurs, les hommes se retrouvent surtout chez les vendeurs à commission de catégorie B (60 pour 100), les vendeurs à commission de catégorie C* (74 pour 100), les préposés à l'entrepôt (95 pour 100) et les conducteurs (de véhicules lourds et légers) (100 pour 100). Suivant la taille et la structure des commerces de détail, il peut y avoir des éléments masculins de comparaison au sein d'une entreprise donnée.

---

* Catégorie A : Le vendeur n'a pas besoin de bien connaître la marchandise qu'il vend.

Catégorie B : Le vendeur doit suffisamment bien connaître le produit de manière à aider les clients à faire leur choix.

Catégorie C : Le vendeur doit bien connaître ses produits et être un spécialiste de la vente.

Même à l'intérieur d'un même établissement, il existe des variations marquées du salaire du personnel de vente. Ces variations dépendent du mode de rémunération, à savoir les stimulants par opposition au salaire régulier, ou au salaire régulier plus prime. Les hommes et les femmes sont souvent payés sur des bases différentes. Les femmes reçoivent généralement un salaire régulier et, pour ce qui est des ventes à commission, les hommes vendent de "gros" articles - meubles, gros appareils ménagers, etc. - alors que les femmes payées à commission vendent des produits moins coûteux.

Les employés à temps partiel, dont le salaire est moins élevé et les avantages négligeables, sont un problème dans ce secteur. Quarante-trois pour cent des femmes ont des emplois à temps partiel par rapport à 22 pour 100 des hommes. Plutôt que d'améliorer la situation des travailleurs à temps partiel en leur offrant des avantages proportionnels, il semble que la tendance est de réduire le coût de la main-d'oeuvre en engageant davantage de travailleurs à temps partiel qu'à plein temps.

8. Services personnels

Le secteur des services personnels est formé de divers organismes, notamment d'agences de services ménagers, de salons de coiffure et de beauté, de centres de santé, de blanchisseries, de services de nettoyage à sec, de services

funéraires et d'autres services aux consommateurs allant des services domestiques aux services de jardinage. C'est un secteur d'emploi peu spécialisé et mal rémunéré où le taux de mobilité est faible. La main-d'oeuvre dans l'ensemble du secteur est à prédominance féminine (72 pour 100), et est constituée en majeure partie d'immigrants.

La plupart des organismes sont petits et se caractérisent par l'abondance de la main-d'oeuvre. Les 17 639 établissements de services personnels dans le secteur privé comptent 45 000 employés. Environ 99,8 pour 100 de ces établissements comptent moins de 100 employés; 87 pour 100 en ont moins de 10 et ne sont donc pas assujettis à la loi. Dans ces petits établissements, les politiques relatives aux ressources humaines sont vagues ou inexistantes, et toute nouvelle initiative exigerait beaucoup d'éducation et un soutien considérable.

Les consommateurs et les entreprises ont intérêt à maintenir à un niveau peu élevé les coûts, et par conséquent les salaires, des services personnels. En Ontario, le salaire hebdomadaire moyen (temps supplémentaire exclu) pour tous les travailleurs est de 460 $; les personnes travaillant dans le secteur des services personnels gagnent en moyenne 246 $ par semaine. Le salaire moyen d'une femme dans ce secteur est de 175 $ par semaine, par rapport à 292 $ pour un homme. Les travailleuses syndiquées gagnent un salaire hebdomadaire moyen de 314 $.

La syndicalisation, le cas échéant, a eu un effet évident et important sur le revenu des femmes dans ce secteur. Cependant, la petite taille des entreprises et la vulnérabilité de leurs employés, qui sont souvent de nouveaux arrivés, a empêché toute syndicalisation marquée. L'industrie du blanchissage et du nettoyage à sec constitue une rare exception; environ 30 pour 100 de ses employés sont représentés par un syndicat. Il est possible que les employés de petits établissements non syndiqués parviennent à l'équité salariale grâce à un effet d'entraînement. Par exemple, si le personnel d'entretien des grands hôpitaux profite des programmes d'équité salariale et reçoit des rajustements de salaire considérables, il est possible que cela ait un effet sur les salaires de tous les préposés à l'entretien.

Puisque la plupart des établissements de ce secteur ne sont pas visés par l'aspect proactif de la loi, le seul moyen d'exercer des pressions auprès de ces établissements est de déposer des plaintes. Comme un bon nombre d'immigrantes n'ont ni les connaissances linguistiques, ni la confiance nécessaire pour porter plainte contre leurs employeurs, il est possible qu'il faille lancer une campagne en plusieurs langues à grande échelle, et offrir des services de consultation proactifs pour changer le salaire des femmes travaillant dans ce secteur.

9. Tourisme

Le secteur du tourisme est formé d'un ensemble d'industries individuelles très différentes desservant une même base de consommateurs. Avec ses 29 100 établissements et ses 432 135 employés, le tourisme est la deuxième industrie d'exportation de l'Ontario. Le taux de croissance des emplois dans ce secteur est supérieur à 5 pour 100 par année et une augmentation plus rapide est prévue pour les années 1990.

Ce secteur comprend les industries suivantes :

- hébergement;
- attractions;
- camping;
- location de voiture;
- matériel de pêche et de chasse;
- services alimentaires;
- valises;
- souvenirs;
- agences de visites guidées;
- transports;
- agences de voyages;
- chèques de voyage.

Les industries dont la main-d'oeuvre est à prédominance féminine sont les agences de voyages, les agences de visites guidées, les associations touristiques, les établissements d'hébergement et d'alimentation et les établissements culturels. De nombreux employeurs dans ces industries comptent moins de 10 employés et ne sont par conséquent pas assujettis à la loi.

Le tourisme reçoit un financement des secteurs publics et privés. Toutes les comparaisons entre les industries doivent tenir compte

du montant et du type de financement qui constituent la base de nombreuses entreprises touristiques sans but lucratif, étant donné que la disponibilité des fonds, l'approvisionnement du marché et la participation syndicale (ou son absence) ont une grande influence sur la fixation des salaires.

Les agences de voyages emploient entre 5 500 et 6 500 personnes environ, dont 85 à 95 pour 100 sont des femmes. Les agences comptent en général trois ou quatre employés. Il y a peu d'éléments masculins de comparaison puisque, selon la tendance, les seuls hommes travaillant chez des détaillants ou des grossistes sont propriétaires ou directeurs.

Les associations touristiques sont publiques ou privées et font la promotion du tourisme pour une région ou une industrie données. Elles sont nombreuses et se présentent souvent sous forme de petites associations locales, qui ont trop peu d'employés pour être visées par la loi. La main-d'oeuvre est à prédominance féminine, et les salaires se situent entre 15 000 et 25 000 $, sauf dans les grandes associations. Celles-ci, à l'instar de la Metropolitan Toronto Convention and Visitors Association, sont assujetties à la loi sur l'équité salariale, mais ont peu d'éléments masculins de comparaison possibles.

Les associations de congrès, de visiteurs et de visites guidées sont de petits établissements privés, dont la majorité des propriétaires et du personnel sont des femmes. Environ la moitié

des travailleurs sont des occasionnels, et ces associations sont généralement trop petites pour être régies par la loi.

L'industrie de l'hébergement et de la restauration emploie plus de 600 000 personnes. L'industrie de l'accueil (hôtels, motels, auberges, terrains de camping, services alimentaires) comptent 195 880 employés et cette main-d'oeuvre est à prédominance féminine. Les 11 000 établissements du secteur de la restauration ont presque 150 000 personnes à leur emploi, dont 59 pour 100 sont des femmes. Plus de 50 000 personnes travaillent dans les trois mille hôtels et motels de la province. Les femmes représentent la moitié de la main-d'oeuvre des les grands hôtels, où les travailleurs sont syndiqués et mieux payés, et prédominent dans les petits hôtels.

Les **industries culturelles** ont une main-d'oeuvre à prédominance féminine, particulièrement dans les théâtres, les musées et les galeries trop petits pour être visés par la loi actuelle. Les salaires resteront faibles à moins que les subventions augmentent et que les campagnes de souscription rapportent plus d'argent.

Il est difficile de soumettre les **attractions**, comme Ontario Place, à la loi sur l'équité salariale car la plupart de leurs employés occupent des postes à temps partiel, saisonniers ou d'occasionnels. On compte environ 80 attractions en Ontario, dont 13 sont des organismes ou des centres gouvernementaux considérés comme des institutions publiques.

La majeure partie des employés du secteur touristique ne sont pas syndiqués, sauf ceux qui travaillent dans des grands hôtels et des installations provinciales. L'écart salarial est généralement substantiel entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués. On a peu de données sur l'écart salarial fondé sur le sexe dans le secteur touristique. Plusieurs centaines de milliers de femmes travaillent, dans des entreprises trop petites pour être assujetties à la présente loi sur l'équité salariale.

Analyse

D'autres facteurs influent sur le salaire dans ces secteurs. La garde d'enfants, les bibliothèques publiques, les services sociaux et communautaires dépendent tous financièrement du gouvernement, et cette dépendance a des répercussions directes sur le salaire des employés. Il y a plus de femmes qui travaillent dans ces secteurs et elles se concentrent souvent dans les établissements plus petits. En raison de l'incidence qu'auraient les frais aux usagers sur l'accès à ces services, les employeurs dans plusieurs de ces secteurs se demandent s'il faut augmenter le financement du gouvernement en vue d'atteindre l'équité salariale. Parmi les garderies, les organismes de santé et de services sociaux et communautaires, certains sont à but non lucratif et d'autres sont des établissements commerciaux.

Dans les secteurs de la fabrication, du commerce de détail, du tourisme et des services personnels, la proportion de femmes, leur concentration dans certaines industries, et l'existence d'établissements dont la main-d'oeuvre est à prédominance féminine, varient considérablement. Dans ces secteurs, il est possible qu'il existe dans nombre de grands établissements (p. ex., les magasins d'alimentation, les grands magasins et les sièges sociaux) des éléments masculins adéquats de comparaison, mais qu'il n'y en ait pas dans les établissements plus petits (p. ex., dans les agences de voyages ou les salons de coiffure). C'est aux échelons supérieur et inférieur de l'échelle des salaires que l'on retrouve habituellement le plus d'hommes dans les secteurs à prédominance masculine. Dans les secteurs de la fabrication des vêtements, des textiles et du cuir, il y a une proportion plus élevée de femmes que dans l'ensemble du secteur de la fabrication et du commerce de détail. Dans tous ces secteurs, les faibles marges de profit ont souvent une incidence sur la capacité des employeurs d'augmenter les salaires. De plus, dans les secteurs du commerce de détail et de la fabrication, les démarrages et les échecs sont nombreux. Certains employeurs, particulièrement ceux dans les industries à faible croissance ou fléchissantes, s'inquiètent de l'effet possible qu'aura le libre-échange sur leur entreprise.

La syndicalisation varie d'un secteur à l'autre. Ainsi, elle est relativement élevée dans les secteurs de la fabrication, de la santé et des bibliothèques, mais faible dans celui des services

sociaux et communautaires. Les syndicats ont permis aux femmes d'accroître leurs revenus, mais les négociations en vue d'obtenir de meilleurs salaires ont été gênées par le financement limité du gouvernement, le fléchissement général de certaines industries, le fait que nombre de secteurs sont depuis longtemps considérés comme des secteurs mal rémunérés et, s'il y a lieu, le retrait du droit de grève.

Le facteur déterminant de l'existence de politiques officielles en matière de personnel et de rétribution semble être la taille de l'entreprise. D'après la recherche sectorielle, il est rare que des petits établissements utilisent des descriptions d'emploi ou élaborent des politiques officielles de ressources humaines.

La recherche a mis en lumière des facteurs, autres que l'existence d'une discrimination sexuelle en matière de rétribution, qui ont un effet sur le faible revenu moyen des femmes dans ces secteurs. Les chercheurs ont notamment mentionné :

- la prépondérence du travail à temps partiel;
- l'impartition des services;
- un financement gouvernemental faible ou irrégulier;
- la concurrence d'outremer;
- les faibles marges de profit;
- l'incidence de la syndicalisation;

La recherche a généralement permis de prendre conscience de la complexité de plusieurs secteurs et du grand nombre de facteurs dont il faut tenir compte dans la fixation des salaires.

2.4 Recherche quantitative

Statistique Canada a très peu de renseignements sur les caractéristiques des secteurs de l'économie où la main-d'oeuvre est majoritairement féminine. C'est pourquoi il a fallu d'abord mener une enquête auprès des employeurs de l'Ontario. L'équipe formée d'Environics Research Group Inc. et de SPR Associates Inc. a été choisie pour travailler avec le Bureau de l'équité salariale à l'élaboration et à la conduite de l'enquête. La méthode utilisée et l'analyse des résultats sont résumés ci-dessous. Une analyse plus complète de l'étude quantitative a été publiée dans le deuxième rapport de recherche de l'étude.

Dans la mesure du possible, les données figurant dans les tableaux ont été généralement divisées entre les secteurs du "secteur parapublic" et ceux du "secteur privé". Il ne faut pas oublier que certains établissements "à but lucratif", par exemple dans le secteur de la garde d'enfants, qui sont autrement "privés" ont été classés comme "publics" aux fins de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, et conformément à son annexe et à son appendice. De même, certains établissements dans le secteur des soins de santé, qui ont été classés comme "privés" aux fins de la loi, ont été regroupés en raison de leur petit nombre, avec des entreprises "publiques" semblables.

2.4.1 Méthode

1. Échantillon

Pour avoir un échantillon représentatif d'employeurs dans des secteurs de main-d'oeuvre à prédominance féminine, il a fallu obtenir les réponses d'au moins 300 établissements dans chaque secteur. Des listes d'entreprises ont été dressées dans chaque secteur à partir de diverses sources (voir Annexe F4 :Entreprises du secteur privé sélectionnées pour l'échantillon). Dans certains secteurs plus importants, l'échantillon s'est limité aux industries réputées avoir une plus grande proportion de femmes employées. Par exemple, dans le secteur de la fabrication, seule les industries dont la main-d'oeuvre dans les usines ou dans les emplois administratifs était constituée d'au moins 50 pour 100 de femmes ont été incluses (voir Annexe F4 : Entreprises du secteur privé sélectionnées pour l'échantillon).

De plus, l'échantillon portait sur des entreprises de tailles différentes, puisque la présence d'éléments masculins de comparaison est susceptible de varier avec la taille de l'entreprise (voir Annexe F5 : Stratification par taille des entreprises du secteur privé). Les établissements d'un ou de deux employés du secteur privé n'ont pas été inclus dans l'échantillon, car il est peu probable qu'il existe des catégories d'emplois de valeur égale ou comparable pour ces employés.

On a fait parvenir l'enquête à 7 193 établissements. Plus de 4 000 ont répondu. Les données portent sur plus de 30 000 emplois et plus de 170 000 employés. Le tableau 2 ci-dessous illustre le nombre et le pourcentage d'établissements qui ont répondu dans chaque secteur.

TABLEAU 2

NOMBRE ET POURCENTAGE D'ÉTABLISSEMENTS AYANT RÉPONDU A L'ENQUETE

	Nombre	Pourcentage	Pourcentage de l'échantillon
Secteur public			
Garde d'enfants	481	64 %	12,0 %
Soins de santé	463	58	11,5
Services sociaux/ communautaires	419	58	10,4
Bibliothèques publiques	235	80	5,8
Secteur privé			
Fabrication de vêtements	447	53	11,1
Autre fabrication	495	52	12,3
Commerce de détail	551	60	13,7
Services personnels	447	49	11,1
Tourisme	461	52	11,5
Secteur non indiqué	25	--	0,6
Total	4 024		100 %

Au total, 56 pour 100 des établissements ont répondu dans les délais et leurs renseignements ont pu être insérés dans le présent rapport. La proportion d'établissements ayant répondu dans chaque secteur est également donnée. Le taux de réponse dans tous les secteurs était d'au moins 50 pour 100, à l'exception de celui de services personnels qui était de 49 pour

100. Le secteur des bibliothèques publiques avait le taux le plus élevé de réponses, soit 80 pour 100. Ce niveau élevé de réponses implique que les résultats de l'étude sont fiables et valables.

2. Questionnaire

Un questionnaire a été spécialement élaboré pour la présente étude. Le questionnaire (reproduit dans l'Annexe F2 : Questionnaire de l'étude) demandait aux employeurs de donner des renseignements sur la taille de leur établissement, les salaires minimums et maximums versés pour un emploi, la proportion d'hommes et de femmes qui travaillent à plein temps et à temps partiel (y compris les travaileurs occasionnels ou saisonniers) dans chaque emploi, et leur posait d'autres questions relatives à l'équité salariale. Le questionnaire fut d'abord mis à l'essai auprès d'environ 100 employeurs. Ce test a démontré que l'enquête ne convenait pas aux grands hôpitaux qui offrent des centaines d'emplois. Un second questionnaire conçu pour les hôpitaux a donc été élaboré, demandant des renseignements sur 56 emplois précis (un exemplaire du questionnaire est reproduit dans l'Annexe F3 : Questionnaire pour les hôpitaux et les établissements connexes).

2.4.2 Analyse

1. Proportion de femmes

Le tableau 3 ci-dessous indique, dans chaque secteur et dans

chaque regroupement par taille, la proportion d'établissements dont la main-d'oeuvre est constituée à plus de 60 pour 100 de femmes. Ce pourcentage est compatible avec la limite de 60 pour 100 utilisée dans la loi en vue de déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance féminine.

TABLEAU 3

POURCENTAGE D'ÉTABLISSEMENTS, SELON LEUR TAILLE OU PLUS DE 60 POUR 100 DES EMPLOYÉS SONT DES FEMMES

	de 1 à 9	de 10 à 49	de 50 à 99	de 100 à 499	500 ou plus	Dans l'ensemble
Secteur public						
Garde d'enfants	100 %	100 %	100 %	50 %	100 %	99 %
Soins de santé	64	91	99	100	100	91
Services sociaux/ communautaires	83	83	91	100	100	85
Bibliothèques publiques	98	08	100	100	--	98
Secteur privé						
Fabrication de vêtements	59	70	80	85	50	69
Autre fabrication	41	37	41	29	60	39
Commerce de détail	79	71	63	58	43	76
Services personnels	54	53	45	39	83	53
Tourisme	64	58	49	30	0	59

Suivant les études sectorielles et l'enquête quantitative, six secteurs, dont quatre du secteur public et deux du secteur privé, ont manifestement une main-d'oeuvre à prédominance féminine, à savoir les secteurs de la garde des enfants, des soins de santé, des services sociaux et communautaires, des bibliothèques, de la fabrocation de vêtements et du commerce de détail. Dans les trois autres secteurs, autre fabrication, services personnels et

tourisme, seulement certains sous-secteurs ou certaines industries ont une main-d'oeuvre majoritairement féminine.

2. Taille de l'établissement

Il est probable que le nombre d'employés dans un établissement soit proportionnel au nombre d'emplois. Les petits établissements offrent généralement moins d'emplois au total. Dans les lieux de travail à prédominance féminine, la taille est donc un indicateur de l'existence possible d'éléments masculins de comparaison.

Le tableau 4 indique le pourcentage d'établissements dans le secteur public qui ont été regroupés selon leur taille. Dans les secteurs de la garde d'enfants, des soins de santé, des services sociaux et communautaires et des bibliothèques publiques, les données portent sur cinq regroupements par taille.

TABLEAU 4

POURCENTAGE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LE SECTEUR PUBLIC SELON LEUR TAILLE

Secteur public	de 1 à 9	de 10 à 49	de 50 à 99	de 100 à 499	500 ou plus
Garde d'enfants	53 %	45 %	1 %	1 %	0 %
Soins de santé	19	23	24	25	8
Services sociaux/ communautaires	41	41	11	7	0
Bibliothèques publiques	64	25	7	4	0

Les données des cinq autres secteurs ont été calculées à partir des populations sectorielles figurant dans l'Annexe F5 :

Stratification par taille des entreprises du secteur privé, qui exclut les établissements d'un ou de deux employés.

Il faut cependant souligner que cette exclusion mène à une sous-estimation du pourcentage d'entreprises qui compte moins de 10 employés (tableau 5).

TABLEAU 5

POURCENTAGE D'ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR PRIVÉ QUI RESPECTENT LA LOI, SELON LEUR TAILLE

	Non visés par la loi	Affichage facultatif	Affichage obligatoire
	de 3 à 9	de 10 à 99	100 ou plus
Fabrication des vêtements	34 %	53 %	13 %
Autre fabrication	39	49	12
Commerce de détail	74	25	1
Services personnels	55	39	5
Tourisme	46	51	3

A l'exception du secteur des soins de santé, la plupart des employeurs dans les secteurs à prédominance féminine sont de petits employeurs. Presque tous les établissements de garde d'enfants (98 pour 100) comptent moins de 50 employés; 53 pour 100 en ont moins de 10. Quatre-vingt-neuf pour cent des bibliothèques comptent moins de 50 employés et 54 pour 100 en ont moins de 10. Dans le secteur du commerce de détail, 74 pour 100 des entreprises ont moins de 10 personnes à leur emploi.

Selon l'étude, bon nombre d'établissements du secteur privé ne sont pas assujettis à la Loi de 1987 sur l'équité salariale puisqu'ils ont moins de 10 employés. La question de l'existence

d'éléments masculins de comparaison dans les établissements visés par la loi sera abordée à la section sur la prédominance de l'un ou l'autre sexe (tableau 7).

3. Syndicalisation

Comme prévu, les travailleurs des secteurs de l'économie à prédominance féminine ne sont pas syndiqués (tableau 6). Plus de 75 pour 100 des établissements dans chaque secteur, à l'exception du secteur des soins de santé, ont déclaré ne pas avoir de syndicats. Dans la plupart des secteurs, les travailleurs de plus de 90 pour 100 des établissements n'étaient pas syndiqués.

Le secteur des soins de santé est le seul où il existe un certain degré de syndicalisation. Dans ce secteur, les travailleurs de 60 pour 100 des établisseents sont syndiqués. Ce chiffre est influencé par la réponse de 70 pour 100 des hôpitaux à l'enquête, selon laquelle plus de 50 pour 100 de leurs employés sont syndiqués. Seulement 13 pour 100 des hôpitaux n'ont pas de syndicat. Quarante-cinq pour cent des établissements de soins de santé autres que les hôpitaux n'ont pas de syndicat alors que 48 pour 100 ont des syndicats représentant au moins la moitié des employés.

Les données quantitatives et les résultats des études sectorielles concordent, à quelques exceptions près. Selon les études sectorielles, on prévoyait que le taux de syndicalisation

dans les secteurs des soins de santé, de la fabrication, des bibliothèques et de la fabrication de vêtements soit moyen ou élevé. Les données quantitatives sur les soins de santé sont en accord avec cette généralisation. Cependant, dans le secteur de la fabrication, où seules les industries à prédominance féminine ont été étudiées, il n'est pas surprenant de constater que l'étude quantitative a donné des résultats différents.

TABLEAU 6

TAUX DE SYNDICALISATION

	Aucun	Jusqu'à 50 %	Plus de 50 %
Secteur public			
Garde d'enfants	91 %	1 %	9 %
Soins de santé	40	9	51
Services sociaux/ communautaires	75	4	21
Bibliothèques publiques	86	1	13
Secteur privé			
Fabrication de vêtements	84	3	13
Autre fabrication	88	4	7
Commerce de détail	99	0	1
Services personnels	95	2	3
Tourisme	94	2	4

4. Prédominance de l'un ou l'autre sexe

Le pourcentage d'emplois qui sont surtout détenus par des femmes ou par des hommes permet de mesurer la prédominance de l'un ou l'autre sexe dans chaque secteur.

Conformément à la loi, les emplois à prédominance féminine s'entendent des emplois exercés à 60 pour 100 par des femmes, et les emplois à prédominance masculine, des emplois exercés à 70

pour 100 par des hommes. L'addition des pourcentages d'emplois à prédominance féminine ou masculine ne donnera peut-être pas 100 pour 100, puisqu'il est possible que certaines catégories d'emplois soient non sexistes (sans aucune prédominance féminine ou masculine).

Les données du tableau 7 indiquent qu'il y a une grande proportion d'emplois à prédominance féminine, particulièrement dans le secteur public : garde d'enfants (93 %), bibliothèques (87 %), soins de santé (80 %) et services sociaux et communautaires (77 %). Ces quatre secteurs ont proportionnellement moins d'emplois à prédominance masculine permettant d'établir une comparaison avec les emplois à prédominance féminine, surtout dans les petites bibliothèques et dans les petites garderies.

TABLEAU 7

PROPORTION D'EMPLOIS A PRÉDOMINANCE FÉMININE OU MASCULINE SUIVANT LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS DANS CHAQUE SECTEUR

	Moins de 10		de 10 à 49		de 50 à 99		de 100 à 499		500 ou plus		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur public												
Garde d'enfants	95	4	92	7	82	15	84	15	100	0	93	6
Soins de santé	80	17	87	10	87	12	79	18	68	28	80	18
Services sociaux/ communautaires	80	17	76	18	78	16	76	18	82	0	77	17
Bibliothèques publiques	92	7	87	12	87	12	77	20	-	-	87	12
Secteur privé												
Fabrication de vêtements	55	40	58	37	56	37	47	43	68	21	55	39
Autre fabrication	50	45	46	47	42	48	41	51	44	45	44	48
Commerce de détail	70	25	60	34	56	34	48	46	48	43	60	33
Services personnels	62	34	54	36	45	44	45	38	54	34	54	37
Tourisme	50	38	51	36	46	41	45	43	40	56	49	39

Dans les secteurs de la fabrication de vêtements, du commerce de détail, des services personnels, de la fabrication et du tourisme, c'est-à-dire dans les secteurs où il y a davantage d'entreprises privées, il y a un pourcentage beaucoup plus élevé d'emplois à prédominance masculine dans les différents regroupements d'entreprises selon leur taille.

5. Écart salarial :

On a traditionnellement calculé l'écart salarial en fonction des revenus moyens des hommes et des femmes travaillant à plein temps. Ce calcul n'est cependant pas conforme à la manière dont la Loi de 1987 sur l'équité salariale aborde la question de

l'équité salariale, puisque la loi met l'accent sur la sous-évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Une méthode permettant de mesurer l'écart salarial au sein des établisements a été élaborée aux fins de la présente étude. Évidemment, cette méthode ne peut qu'être estimative. Pour obtenir une mesure exacte de l'écart salarial entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine au sein d'un établissement, il faut évaluer les catégories d'emplois et comparer les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de valeur égale ou comparable; en d'autres mots, le seul moyen d'y arriver est de se conformer à la loi.

Pour mesurer cet écart au sein d'un établissement, il est nécessaire d'obtenir des renseignements sur les salaires et la valeur approximative de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine. Les établissements ayant retourné le questionnaire devaient indiquer le salaire maximum pour chaque catégorie d'emplois. Comme il a été impossible d'établir la valeur réelle de ces catégories, elles ont été réparties par niveau. On suppose que les catégories d'emplois d'un même niveau sont plus près, en termes de valeur, que les catégories de niveaux différents.

Onze niveaux ont été utilisés et leurs définitions figurent dans l'Annexe F2 : Questionnaire de l'étude. Ces niveaux sont :

- de direction
- de supervision
- professionnel expérimenté
- professionnel débutant
- semi-professionnel et technique
- col blanc spécialisé
- col bleu spécialisé
- col blanc semi-spécialisé
- col bleu semi-spécialisé
- col blanc débutant
- col bleu débutant

En comparant les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine avec ceux des catégories d'emplois à prédominance masculine à l'intérieur de chaque niveau, on peut déterminer un écart salarial qui se rapproche de l'écart réel.

L'écart salarial se calcule comme suit :

$$\text{Écart salarial} = \frac{\text{salaire maximum moyen (homme)} - \text{salaire maximum moyen (femme)}}{\text{salaire maximum moyen (homme)}}$$

Le résultat est un pourcentage. Plus ce pourcentage se rapproche de zéro, plus les salaires des femmes se rapprochent des salaires des hommes. Plus le pourcentage est élevé, plus les catégories d'emplois à prédominance masculine sont mieux rémunérées que celles à prédominance féminine. Un pourcentage négatif indique que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont mieux rémunérées que celles à prédominance masculine.

Cette nouvelle méthode est imparfaite à deux points de vue. Premièrement, tous les emplois d'un niveau donné ne sont pas de

valeur égale ou comparable. Cependant, même si tous les emplois semi-professionnels par exemple ne sont pas de même valeur, leur valeur se rapproche probablement davantage que s'ils étaient comparés à des emplois de débutants. Deuxièmement, cette méthode donnera lieu à quelques injustices dans le cas où des emplois de niveaux différents sont vraiment de valeur égale ou comparable. Ainsi, la valeur d'un emploi professionnel peut être égale à celle d'un emploi de supervision.

Cette méthode permet néanmoins de mieux mesurer l'écart salarial puisqu'elle évalue les injustices salariales en se basant sur les catégories d'emplois plutôt que sur les individus. En effet, la méthode traditionnellement utilisée était basée sur les revenus moyens des individus et ne tenait pas compte de la valeur de l'emploi exercé par chacun. Le tableau 8 indique l'écart salarial pour chaque secteur (à tous les niveaux).

TABLEAU 8

ÉCART SALARIAL POUR CHAQUE SECTEUR

Secteur public	
Garde d'enfants	-63 %
Soins de santé	-13 %
Services sociaux/ communautaires	3 %
Bibliothèques publiques	31 %
Secteur privé	
Fabrication de vêtements	31 %
Autre fabrication	17 %
Commerce de détail	- 8 %
Services personnels	24 %
Tourisme	22 %

(Remarque : Un pourcentage négatif désigne les cas où les salaires des femmes sont plus élevés que ceux des hommes).

Toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine du secteur étant combinées, les données du tableau 8 ne sont pas aussi utiles que celles des tableaux 9, 10 et 11 puisque la valeur des catégories d'emplois n'y est pas estimée.

Il n'est pas surprenant de constater que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont plus rémunératrices que celles à prédominance masculine dans le secteur de la garde d'enfants. Il est probable que le seul emploi à prédominance masculine dans les garderies est celui de concierge. Les emplois à prédominance féminine incluent le personnel professionnel et la directrice de la garderie.

On constate généralement que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont plus rémunératrices dans les établissements de soins médicaux. Encore une fois, cela n'est pas étonnant en raison du nombre important de professionnelles travaillant dans les hôpitaux et dans d'autres établisements de soins médicaux. Par exemple, les deux seuls emplois à prédominance masculine dans un foyer pour personnes âgées sont probablement ceux de directeur et de concierge. Même si les hôpitaux sont susceptibles d'avoir davantage de catégories d'emplois administratifs et de catégories d'emplois de surveillance et d'entretien à prédominance masculine, leur personnel est surtout composé de professionnelles appartenant aux catégories d'emplois à prédominance féminine comme celles

d'infirmières, d'ergothérapeutes, de physiothérapeutes et de professionnelles des ressources humaines.

Bref, il est possible de conclure à partir du tableau 8 que si les établissements ayant une grande concentration de femmes n'indiquent pas d'écart salarial, c'est qu'il n'y a dans l'ensemble pas suffisamment d'emplois à prédominance masculine pour établir une comparaison. Les bibliothèques constituent l'exception, puisqu'elles ont une main-d'oeuvre à prédominance féminine et un écart salarial entre les sexes de 31 pour 100.

Les tableaux 9, 10 et 11 donnent des renseignements sur les écarts salariaux à divers niveaux.

TABLEAU 9

ÉCART SALARIAL POUR LE PERSONNEL DE DIRECTION, DE SUPERVISION, PROFESSIONNEL ET SEMI-PROFESSIONNEL

	De direction	De supervision	Professionnel (a) Expérimenté	Professionnel (b) Débutant	Semi-professionnel	
Secteur public						
Garde d'enfants	23	-5	17	-10*	9	
Soins de santé	16	2	-82	0	10	
Services sociaux/ communautaires	24	10	17	-3	2	
Bibliothèques publiques	23	16	-13	29*	23	
Secteur privé						
Fabrication de vêtements	34	21	32	20	23	
Autre fabrication	30	15	25	18	5	
Commerce de détail	45	38	36	17	40	
Services personnels	-30	38	29	18	20	
Tourisme	33	7	39	22	26	

(Remarque : * cas où il y a moins de cinq emplois à prédominance masculine.)

TABLEAU 10

ÉCART SALARIAL POUR LES COLS BLANCS

	Spécialisés	Semi-spécialisés	Débutants
Secteur public			
Gadre d'enfants	22*	-9	9*
Soins de santé	22	-3	11
Services sociaux/ communautaires	4	4	13
Bibliothèques publiques	-2	-8	10*
Secteur privé			
Fabrication de vêtements	40	16	11*
Autre fabrication	20	10	0
Commerce de détail	16	13	-25
Services personnels	19	-18	-36
Tourisme	11	-13	-6

(Remarque : * cas où il y a moins de cinq emplois à prédominance masculine.)

TABLEAU 11

ÉCART SALARIAL POUR LES COLS BLEUS

	Spécialisés	Semi-spécialisés	Débutants
Secteur public			
Garde d'enfants	-36	21	-5
Soins de santé	25	11	9
Services sociaux/ communautaires	7	11	-5
Bibliothèques publiques	42	29	44
Secteur privé			
Fabrication de vêtements	27	11	10
Autre fabrication	34	18	15
Commerce de détail	27	18	24
Services personnels	13	14	19
Tourisme	26	19	3

(Remarque : Un chiffre négatif désigne les cas où les salaires des femmes sont plus élevés que ceux des hommes.)

Les données des tableaux 9, 10 et 11 indiquent, pour chaque secteur, les niveaux où les catégories d'emplois à prédominance féminine sont mieux ou moins bien rémunérées que celles à prédominance masculine.

Par exemple, même si le tableau 8 indique que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont généralement mieux payées que les catégories d'emplois à prédominance masculine dans le secteur de la garde des enfants, les tableaux 9, 10 et 11 illustrent que cela n'est vrai qu'à <u>certains</u> niveaux. Les catégories d'emplois à prédominance masculine sont mieux payées

aux niveaux direction, professionnel expérimenté, semi-professionnel, col blanc spécialisé et col bleu semi-spécialisé.

De même, dans le secteur du commerce de détail, le tableau 8 montre que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont généralement mieux payées que les catégories d'emplois à prédominance masculine. Cependant, les tableaux 9, 10 et 11 révèlent que ce n'est que dans les catégories d'emplois de cols blancs débutants que l'écart salarial favorise nettement les catégories à prédominance féminine; à tous les autres niveaux, les catégories à prédominance masculine sont de 13 à 45 pour 100 mieux rémunérées que celles à prédominance féminine.

L'étude du nombre d'écarts favorisant soit les catégories d'emplois à prédominance féminine, soit celles à prédominance masculine permet d'obtenir une vue d'ensemble de la situation à partir de ces trois tableaux. Dans le secteur public, on compte 44 écarts salariaux (4 secteurs X 11 niveaux). Trente et un de ces écarts (70 pour cent) indiquent que les catégories d'emplois à prédominance masculine sont mieux payées que celles à prédominance féminine, et 16 de ces écarts sont supérieurs à 15 pour 100.

Parmi les 12 (27 pour 100) écarts salariaux favorisant les catégories d'emplois à prédominance féminine, seulement deux sont supérieurs à 15 pour 100. Les écarts salariaux en faveur des

catégories d'emplois à prédominance féminine se retrouvent aux niveaux professionnel, col blanc semi-spécialisé et col bleu débutant. Un écart salarial possible ne favorise ni les hommes ni les femmes.

D'après les tableaux 9, 10 et 11, il y a 55 écarts salariaux dans le secteur privé. Quarante-huit (87 pour 100) favorisent les catégories d'emplois à prédominance masculine. La grande majorité de ces écarts, c'est-à-dire 37, indique une différence de salaire d'au moins 15 pour 100.

Seulement 6 (11 pour 100) écarts salariaux favorisent les catégories d'emplois à prédominance féminine; il y a un cas où il n'y a aucun écart salarial. Parmi les écarts salariaux favorisant les catégories d'emplois à prédominance féminine, trois sont d'au moins 15 pour 100. Ces écarts ont tendance à se retrouver aux niveaux col blanc spécialisé et débutant.

On peut tirer les conclusions suivantes à partir de ces tableaux :

- Dans tous les secteurs, il existe une certaine discrimination salariale fondée sur le sexe entre les catégories d'emplois d'une valeur éventuellement égale ou comparable;

- Il semble y avoir de plus grands écarts de salaires dans le secteur privé.

2.4.3 RÉSUMÉ

1. Le taux moyen de réponse était de 65 pour 100 pour le secteur public et de 53 pour 100 pour le secteur privé; on peut donc se fier aux données pour les deux groupes.

2. Les données obtenues permettent de confirmer que les quatre sous-secteurs du secteur public et que deux sous-secteurs du secteur privé, ceux de la confection et du commerce de détail, sont en réalité généralement à prédominance féminine. Parmi les autres sous-secteurs privés, autre fabrication, services personnels et tourisme, seulement certaines industries ont une main-d'oeuvre majoritairement féminine.

3. La majorité des entreprises du secteur privé visées par la loi, ont entre 10 et 99 employés. Leurs délais de conformité à la loi est bien postérieur à ceux du secteur public ou des entreprises privées de plus de 100 employés.

4. Dans tous les secteurs, à l'exception de celui des soins de santé, le taux de syndicalisation est faible. La présence syndicale semble être plus faible dans le secteur privé que dans le secteur public.

5. Il est bien clair que le secteur privé est avantagé par rapport au secteur public, en ce qui concerne le pourcentage

d'emplois à prédominance masculine dans ses établissements. Cet avantage devrait faciliter la recherche d'éléments de comparaison dans le secteur privé en vertu de la loi actuelle.

6. En étudiant les données sur "l'écart salarial", tous les sous-secteurs semblent faire preuve d'une certaine discrimination salariale fondée sur le sexe à certains niveaux d'emploi. Dans le secteur privé, il semble y avoir plus d'écarts salariaux favorisant les catégories d'emplois à prédominance masculine à tous les niveaux, sauf pour les emplois semi-spécialisés et débutants chez les cols blancs.

7. D'après les renseignements sur la prédominance de l'un ou l'autre sexe et sur l'écart salarial, il semble que les problèmes des secteurs public et privé ne soient pas les mêmes. Même s'il y a, dans le secteur public, des écarts salariaux favorisant les catégories d'emplois à prédominance masculine, très peu de catégories d'emplois à prédominance masculine pouvent servir d'éléments de comparaison. Dans le secteur privé, plus de catégories d'emplois à prédominance masculine pouvent être utilisées à cette fin et on trouve un plus grand nombre d'écarts salariaux de 15 pour 100 et plus.

Bref, les conclusions de l'étude quantitative ont permis d'obtenir de nouveaux renseignements sur les secteurs de

l'économie où la main-d'oeuvre peut être majoritairement féminine. Elles ont d'arbord permis d'identifier avec exactitude les secteurs où la main-d'oeuvre est à prédominance féminine. Elles ont ensuite fourni des données sur des questions relatives à l'équité salariale dont la ségrégation professionnelle et les écarts salariaux entre les sexes.

2.5 Critères d'évaluation des solutions

Afin d'évaluer les solutions qui permettraient de redresser la situation des femmes dans les secteurs de l'économie à prédominance féminine, il faut avoir des critères de comparaison. Ces critères fourniront un cadre à l'intérieur duquel on pourra peser le pour et le contre des solutions, déterminer les rapports qui existent entre ces solutions et d'autres politiques, exposer les détails techniques, le cas échéant, et indiquer quelles nouvelles études sont peut-être nécessaires.

D'excellents critères permettront de s'assurer que tous les aspects cruciaux de la question sont pris en considération. Les solutions figurant dans la prochaine section ne reposent pas sur l'expérience d'autres instances. Le choix de critères appropriés est plus qu'une simple question d'évaluation de leur efficacité basée sur l'expérience des autres.

Pour parvenir à l'équité salariale dans les secteurs de l'économie à prédominance féminine, il faut concevoir de nouvelles politiques, sans s'inspirer des antécédents d'autres instances en matière d'application ou de discussion. Ces critères prennent ainsi une plus grande importance puisqu'ils deviennent des "principes de base".

Voici un résumé des critères proposés par le Bureau de l'équité salariale. Ils évaluent particulièrement la manière dont chaque solution :

1. Permet de redresser la situation dans les secteurs visés. L'objectif manifeste de toute solution éventuelle, est de proposer une méthode qui permet aux femmes travaillant dans des établissements à prédominance féminine dans des secteurs de l'économie où la main-d'oeuvre est majoritairement féminine, de parvenir à l'équité salariale. Toute méthode doit déterminer dans quelle mesure un salaire faible est attribuable à une discrimination sexiste et non à d'autres facteurs, et déterminer l'importance des corrections nécessaires. En d'autres mots, une solution devrait permetre de trouver des éléments masculins de comparaison ou un équivalent dans ces secteurs ou établissements à prédominance féminine.

2. Minimise l'incompatibilité avec les tentatives actuelles de parvenir à l'équité salariale. Il ne faut pas que le redressement de la situation des femmes dans les secteurs de la main-d'oeuvre à prédominance féminine se fasse aux dépens des tentatives actuelles d'équité salariale. S'il fallait modifier la loi, ajouter des règlements ou enchâsser une nouvelle procédure dans celles qui existent déjà afin de

s'attaquer tout particulièrement à l'absence d'éléments masculins de comparaison dans ces établissements ou secteurs à prédominance féminine, le processus de mise en oeuvre devrait continuer à s'appliquer comme avant, sans heurts aux établissements maintenant visés par la loi.

3. Est directe, mais souple et permet de maintenir les frais administratifs à un niveau minimum. Les personnes et les groupes concernés s'intéressent à une solution souple. Une solution facile à comprendre soulèvera moins de tollés et est moins susceptible d'entraîner de longs et épuisants débats. Une politique simple et souple signifie moins de frais administratifs. Les structures bureaucratiques, nécessaires à l'administration, au contrôle et à l'application d'une telle politique devraient également être réduites. La simplicité et la souplesse peuvent par exemple, permettre, dans la mesure du possible, de tirer partie des structures et des méthodes actuelles, grâce à des procédures pratiques exigeant peu d'expertise technique, et en évitant les procédures contestées.

Il est souhaitable que les frais entraînés par la mise en application de l'équité salariale servent aux rajustements, plutôt qu'à l'administration. Cet argent

devrait idéalement servir à effectuer les rajustements salariaux nécessaires et non à payer des procédures administratives coûteuses et complexes.

4. Permet d'apprécier et de minimiser les conséquences préjudiciables possibles sur l'économie. Le gouvernement devrait examiner soigneusement la viabilité de l'économie ontarienne et sa position sur les marchés internationaux au moment de l'évaluation des solutions.

   La question de savoir s'il est nécessaire de corriger les injustices salariales dans les secteurs à prédominance féminine ne se pose plus. Il faudra payer pour réparer les injustices actuelles. Il est primordial de redresser la situation.

5. Répond aux besoins des intéressés et peut être considérée comme une juste solution à leurs problèmes. L'acceptation absolue d'une initiative gouvernementale est rare. Toutefois, la seule solution utile et acceptable est celle qui permet aux employés ou à leurs représentants de corriger le problème, et qui peut être mise en oeuvre par les employeurs. Il est important d'être sensible aux besoins et aux intérêts des personnes concernées tout en tenant compte du processus souvent bien difficile de l'élaboration des politiques.

L'ensemble de ces critères constitue la pierre angulaire de la politique sur les salaires des femmes dans les secteurs de l'économie à prédominance féminine.

3.0 Solutions possibles

La recherche a permis d'identifier un grand nombre de solutions ou d'approches possibles. On a jugé que certaines d'entre elles étaient moins adéquates en raison de leurs difficultés d'application, ou qu'elles n'abordaient pas la question de la discrimination entre les sexes en ce qui concerne la rétribution dans les établissements où la main-d'oeuvre est à prédominance féminine. D'autres solutions traitent indirectement de l'équité salariale mais leur portée est plus étendue. La sous-section "autres initiatives" de la section des recommandations du présent rapport examine ces possibilités.

Nous examinerons dans la présente section cinq solutions qui semblent s'appliquer directement à la question de l'équité salariale :

1. réduction des seuils de pourcentage;
2. éléments de comparaison dans tout l'établissment;
3. comparaisons d'une valeur proportionnelle;
4. comparaisons par personnes interposées;
5. rajustements moyens.

Les quatre premières solutions proposent d'autres moyens d'identifier les catégories d'emplois à prédominance masculine pouvant servir à établir une comparaison adéquate avec celles à prédominance féminine. La dernière solution permet de

déterminer les rajustements d'équité salariale sans l'aide d'éléments de comparaison. Ces solutions devraient éventuellement répondre à la plupart des critères figurant dans le chapitre précédent.

3.1 Réduction des seuils de pourcentage

La Loi de 1987 sur l'équité salariale permet d'établir des comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Les catégories d'emplois à prédominance féminine désignent celles dont 60 pour 100 ou plus des membres sont des femmes et les catégories d'emplois à prédominance masculine désignent celles dont 70 pour 100 ou plus des membres sont des hommes. Toutefois, la présence traditionnelle d'hommes et de femmes dans une catégorie d'emplois et les stéréotypes sexistes de la société à l'égard de cette catégorie sont également pris en considération et peuvent influencer la détermination des catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine. La participation plus grande des hommes au marché du travail ontarien est à l'origine de la différence de 10 pour 100 entre les seuils de pourcentage des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.

Les chercheuses de l'étude et les personnes en charge des consultations ont indiqué que dans certains secteurs, notamment dans celui de la santé, il sera difficile de trouver des catégories d'emplois à prédominance masculine comparables si le

seuil de 70 pour 100 est maintenu. Il a été difficile de trouver de telles catégories pour l'application de l'équité salariale dans les hôpitaux du Manitoba. Le regroupement spontané des 23 hôpitaux et syndicats de la province a cependant permis d'éviter ce problème potentiel.

La réduction du seuil de pourcentage de 70 à 60 pour 100 pour les catégories d'emplois à prédominance masculine (ou peut-être même à un niveau plus bas pour les catégories d'emplois à prédominance masculine ou féminine) pourrait permettre de trouver davantage d'éléments de comparaison, mais seulement dans les lieux de travail où il y a déjà des catégories d'emplois à prédominance masculine. Cela ne serait d'aucune utilité pour les lieux de travail et les secteurs où la main-d'oeuvre est entièrement féminine. Cette approche ne compromettrait pas outre mesure le processus de mise en oeuvre actuel si elle ne s'appliquait qu'aux secteurs à prédominance féminine. Bien qu'elle soit incompatible avec la définition de catégorie d'emplois à prédominance masculine, elle est logique lorsqu'elle est considérée dans la perspective des secteurs d'emplois à prédominance féminine. Par définition, ces secteurs se composent principalement d'établissements à prédominance féminine ayant peu de catégories d'emplois à prédominance masculine. Par conséquent, il convient d'adopter une définition plus libérale d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Cette solution n'est ni coûteuse ni complexe. En raison de son

applicabilité limitée et peut-être de sa simplicité, les répercussions négatives de cette solution sur l'économie seraient minimes. Le Bureau de l'équité salariale croit toutefois que cette solution seule ne sera pas acceptée de tous les intéressés, particulièrement des regroupements de femmes et des syndicats qui désirent aborder le problème de manière plus globale. Il vaut donc peut-être mieux la considérer comme un élément complémentaire plutôt que comme une solution en soi.

3.2 Éléments de comparaison dans toute l'entreprise

La loi admet qu'une entreprise ayant des activités dans toute la province offre des taux régionaux de salaire pour diverses catégories d'emplois. Cette pratique n'est pas de la discrimination salariale fondée sur le sexe si la différence de rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine repose sur un facteur régional. La loi actuelle permet que les entreprises aient des établissements dans diverses régions. Il est cependant possible que cela empêche certaines catégories d'emplois à prédominance féminine de trouver un élément masculin de comparaison au sein d'une même entreprise, pour la simple raison qu'il se trouve dans une région ou une division géographique différente (p. ex. le siège social et un point de vente au détail).

Il est possible de permettre à un plus grand nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine de trouver des éléments

masculins de comparaison à l'intérieur de la même entreprise, et aux salaires de continuer de refléter les différences géographiques, en apportant deux changements à la loi. Premièrement, si les étapes actuelles n'ont pas permis de trouver d'éléments masculins de comparaison, on pourrait tenter de trouver des catégories d'emplois à prédominance masculine d'une valeur égale ou comparable au sein de toute l'entreprise. Deuxièmement, on pourrait également tenter de trouver dans l'entreprise une catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur inférieure, mais mieux rémunérée. Dans les deux cas, les éléments de comparaison devraient être situés en Ontario. L'ajout au paragraphe 8(1) de la loi de "différences salariales géographiques au sein de l'entreprise" comme écart permis constituerait la deuxième modification. Un employeur n'aurait qu'à démontrer qu'il maintient des différences salariales géographiques d'une manière cohérente et non sexiste. Cela permettrait à une entreprise de rétribuer une catégorie d'emplois à prédominance féminine située dans une région à salaire inférieur, à un taux salarial inférieur, à celui versé à une catégorie d'emplois à prédominance masculine de comparaison. Par ailleurs, cela permettrait à une entreprise de donner à une catégorie d'emplois à prédominance féminine située dans une région à salaire supérieur, un meilleur salaire que celui de la catégorie d'emplois à prédominance masculine de comparaison. Dans les deux cas, le taux offert à la catégorie d'emplois à prédominance féminine serait conforme aux salaires versés aux autres catégories d'emplois dans la même région.

Cette solution pourrait se révéler utile si, par exemple, une chaîne de commerce de détail a son siège social dans une région, un entrepôt dans une autre et des points de vente ailleurs. On pourrait ainsi trouver pour les catégories d'emplois à prédominance féminine des points de vente au détail, des éléments de comparaison au siège social ou à l'entrepôt et ce, tout en maintenant les écarts régionaux.

En vertu de la loi actuelle, ces dispositions sont facultatives et peuvent être négociées. En vertu des révisions, elles deviendraient obligatoires pour les établissements visés par les modifications apportées à la loi.

Cette solution a de meilleures chances de succès dans les grands établissements à prédominance féminine et peut-être dans le secteur privé en général. Les établissements définis comme étant du secteur public aux termes de la loi, comme les établissements de garde d'enfants, de soins de santé, et de services sociaux et communautaires, ont généralement leurs activités dans une seule région de la province. Cela est également vrai de entreprises des services personnels du secteur privé. Il est cependant possible que certains établissements privés (p. ex. maisons de soins infirmiers) dans ces secteurs ne tiennent pas compte des divisions géographiques. Certains établissements dans les secteurs du commerce de détail, de la fabrication de vêtements, de la fabrication d'autres produits, et du tourisme (p. ex.

hôtels et restaurants) sont susceptibles de faire affaires dans différentes régions géographiques comme il est prévu dans la loi.

Si cette solution était adoptée comme prochaine étape de la recherche d'un élément de comparaison, elle serait compatible avec le processus d'équité salariale actuellement en cours. Il est possible qu'elle nécessite l'évaluation d'éléments masculins de comparaison qui, à l'heure actuelle, n'ont pas à être évalués s'ils ne sont pas utilisés comme tels. Les employeurs et les syndicats qui s'acheminaient vers la conformité avec la loi et pensaient que cette recherche était terminée peuvent être quelque peu dérangés par cette solution. A l'exception de ce qui précède, les frais administratifs supplémentaires sont minimes. Le calcul de l'écart salarial géographique est complexe; cependant, on peut probablement l'obtenir le cas échéant auprès de l'entreprise ou au moyen de calculs simples.

Les répercussions économiques de cette solution sur une entreprise donnée sont probablement limitées en raison des autres comparaisons qu'elle permettra d'établir. Il est cependant peu réaliste de supposer que pour chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine sans élément de comparaison, cet élément existe au sein de la même compagnie dans une autre région. De plus, certaines entreprises ayant des activités dans différentes régions versent les mêmes salaires dans toute la province.

Il est probable que les employeurs et les employés de ces catégories d'emplois à prédominance féminine considèrent cette solution comme souhaitable. En effet, les employeurs préfèrent chercher un élément de comparaison au sein de leurs propres établissements plutôt que d'en chercher un à l'extérieur. De plus, ils pourront toujours décider d'adopter des taux salariaux régionaux ou provinciaux. Les personnes appartenant aux catégories d'emplois à prédominance féminine en cause, considéreront juste que des comparaisons soient établies avec les catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise et que l'aspect régional ne soit pas utilisé en vue de faire obstacle à l'équité salariale.

3.3 Comparaisons de valeur proportionnelle (courbe des salaires)

La Loi de 1987 sur l'équité salariale de l'Ontario repose sur la comparaison des taux salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Cette notion a été élargie afin de permettre la comparaison d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine à des catégories d'emplois à prédominance masculine mieux payées, mais de valeur inférieure. Aucune de ces approches ne permet cependant d'établir un rapport proportionnel entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine. S'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine

de valeur égale ou comparable, il est quand même possible de déterminer la valeur d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine. Cette valeur pourrait par exemple représenter 50 pour 100 de celle d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Dans un tel cas, les membres de cette catégorie à prédominance féminine devraient recevoir 50 pour 100 de plus.

Il est important de souligner que cette comparaison ne peut être établie à partir des points attribués aux catégories d'emplois en vertu d'une méthode d'évaluation par points. Par exemple, il est faux de dire que les membres d'une catégorie d'emplois de 200 points devraient recevoir la moitié du salaire des membres d'une catégorie d'emplois de 400 points. On peut cependant tracer une courbe des salaires qui permettrait aux catégories d'emplois à prédominance féminine de recevoir un salaire juste par rapport aux catégories d'emplois à prédominance masculine. (Voir l'Annexe G : Élaboration d'une courbe des salaires.) Ces courbes ont été utilisées au sein de la fonction publique manitobaine, dans certains cas de compétences fédérales et couramment aux États-Unis.

Ces comparaisons de valeur proportionnelle favoriseraient l'usage répandu des courbes des salaires et de ce qu'on désigne parfois comme des comparaisons hypothétiques pour les catégories d'emplois à prédominance féminine dans les secteurs également à prédominance féminine.

Une courbe des salaires pourrait être tracée pour les catégories d'emplois à prédominance masculine, et les taux salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine pourraient être rajustés en conséquence. Cela permettrait d'offrir la même rétribution aux catégories d'emplois à prédominance féminine qu'aux catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur égale, sans qu'il soit nécessaire de trouver une catégorie d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise. De ce point de vue, on crée un élément masculin de comparaison hypothétique. Pour y parvenir, il faut disposer d'un certain nombre de catégories d'emplois à prédominance masculine dans l'établissement. Indépendamment du nombre de catégories d'emplois à prédominance masculine dépassant le nombre nécessaire pour tracer la courbe, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement peuvent être rajustée.

Cette approche ne s'appliquerait qu'aux établissements dans les secteurs visés et ayant au moins trois catégories d'emplois à prédominance masculine. Même s'il est possible de tracer une courbe à partir de deux catégories seulement, l'utilisation de trois catégories permet de s'assurer que la courbe reflète adéquatement la relation entre la valeur des catégories (en ce qui concerne la qualification, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail) et les salaires.
Cette solution permettrait probablement d'atteindre l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine des établissements de soins de santé, de certaines agences de

services sociaux et communautaires, des secteurs de la fabrication des vêtements et d'autres produits, de certains établissements de commerce de détail et d'une partie du secteur touristique. Les secteurs de la garde des enfants, des bibliothèques et des services personnels ne seraient probablement pas touchés. Cette solution pourrait être utilisée conjointement aux comparaisons par personnes interposées. La combinaison de ces deux solutions permettrait de couvrir toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine dans tous les secteurs visés.

Les tentatives actuelles d'équité salariale ne seraient pas compromises si cette solution n'était utilisée que dans les cas où il n'y a aucun élément de comparaison, ou presque aucun, soit par exemple dans les secteurs visés identifiés. Lors des discussions sur la présente loi, des groupes ont plutôt préconisé le recours aux courbes des salaires comme moyen de parvenir à l'équité salariale. Si ces courbes devenaient obligatoires, il est possible que certains croient que les secteurs à prédominance féminine ont accès à une approche qu'ils souhaiteraient également. L'extension de cette solution saperait le processus actuel qui repose sur des éléments de comparaison et <u>non</u> sur des courbes de salaires. (Il faut cependant souligner que certains employeurs utilisent peut-être déjà ces courbes comme compléments du processus d'équité salariale, afin de parvenir à une plus grande "équité interne".)

Les frais administratifs de cette approche dépendraient de la

définition et de sa combinaison avec celle des comparaisons par personnes interposées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, il serait nécessaire de recourir à des méthodes de comparaison non sexistes, tout comme avec les procédures actuelles.

L'incidence économique de cette approche varierait selon qu'elle servirait à établir des comparaisons entre des établissements ou à l'intérieur d'un même établissement. Cette dernière solution est plus limitée, moins coûteuse et conforme aux termes de la loi. Elle aurait donc moins d'effet, c'est-à-dire qu'elle n'aurait aucun effet sur le secteur de la garde des enfants, des bibliothèques et des services sociaux. Cependant, comme dans tous les cas, plus les effets sont grands, meilleurs sont les résultats. Ses coûts pourraient être échelonnés de la même façon qu'actuellement (1 pour 100 de la masse salariale par année).

Il est possible que cette notion de valeur proportionnelle et de courbe des salaires soit mieux acceptée des personnes concernées qui la comprennent et qui ont des connaissances techniques. Toutefois, même si les grandes entreprises recourent souvent aux courbes des salaires, les entreprises des secteurs visés ont tendance à être petites et à avoir un système de rétribution rudimentaire. Les hôpitaux constituent la seule exception. Les approches basées sur des procédures complexes et des structures d'évaluation établies ont aussi été régulièrement critiquées, en raison de leurs coûts administratifs élevés et de leur complexité, soit pour les mêmes raisons mentionnées ci-dessus.

Cependant, comme c'est l'une des rares solutions dont on dispose pour corriger la situation, il est possible qu'elle soit approuvé bien qu'avec hésitation.

3.4 Comparaisons par personnes interposées

Les comparaisons par personnes interposées sont des comparaisons établies entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine à l'extérieur des lieux de travail à prédominance féminine. Le recours à des personnes interposées pourrait permettre d'offrir, à une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans un secteur de même prédominance, soit un rajustement salarial, soit une cote d'évaluation équivalente à celle d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans un autre établissement.

a) Nivellement des rajustements d'équité salariale. On identifierait pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine, une catégorie d'emplois semblable ou connexe dans une autre entreprise, pour laquelle il y a un emploi à prédominance masculine pouvant servir d'élément de comparaison. Les deux catégories recevraient le même rajustement salarial.

Par exemple, la catégorie d'emplois de travailleur d'une garderie qui n'est pas municipale serait comparée à celle de travailleur d'une garderie municipale pour laquelle il

existe un élément de comparaison. On suppose que les emplois sont de valeur égale en fait de qualification, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail et ce, non seulement en apparence. Le rajustement salarial exigé pour le travailleur de la garderie municipale s'appliquerait au travailleur de la garderie non municipale.

b) Uniformisation de la cote. On trouverait pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine un élément masculin de comparaison approprié dans un autre établissement. La cote d'évaluation de la catégorie à prédominance féminine serait ramenée à celle de l'emploi à prédominance masculine qui a servi à la comparaison.

Par exemple, pour la catégorie d'emplois de bibliothécaire où le conseil des bibliothèques est réputé être l'employeur, on pourrait chercher et trouver un élément masculin de comparaison d'une valeur égale ou comparable à l'intérieur de la municipalité, si la municipalité est l'employeur. L'équité salariale est atteinte lorsque la cote d'évaluation de la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle de la catégorie qui a servi d'élément de comparaison dans l'autre établissement.

Les comparaisons par personnes interposées devraient résoudre le problème d'avoir à trouver des éléments de comparaison à l'intérieur d'un établissement, en y substituant des éléments de

comparaison d'un autre établissement. Ces comparaisons proviendraient donc d'autres lieux de travail. Cette solution est une extension des étapes mentionnées dans la loi, selon lesquelles il faut d'abord chercher un élément de comparaison "à proximité" (soumis au même programme d'équité salariale) mais, si il n'y en a aucun, il faut alors le chercher "plus loin" (soumis à un autre programme d'équité salariale).

Il faudrait déterminer de nombreux aspects de ce processus. Le rôle et la nature exacts des négociations, la source des sommes supplémentaires qui seront peut-être requises et la décision d'effectuer des rajustements en pourcentage ou en dollars, ne sont que quelques-uns des détails qu'il faudrait examiner si l'on décidait d'adopter cette solution.

Les comparaisons entre employeurs, ou comparaisons par personnes interposées, n'ont jamais été considérées comme une solution viable dans la mise en oeuvre de la loi sur l'équité salariale. Le but de la loi était de mettre fin aux injustices entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine au sein d'une entreprise, mais jamais entre les entreprises. On y parvenait en déterminant quelle valeur cette entreprise accordait au travail effectué par des hommes et au travail effectué par des femmes selon la même norme; la rétribution était ensuite rajustée en conséquence. La notion de personnes interposées permet d'étendre la définition d'employeur afin de résoudre le problème des secteurs à

prédominance féminine, tel qu'il est défini à l'alinéa 33(2)e) de la loi. D'entrée de jeu, l'idée évoque l'uniformité des salaires ou des cotes d'évaluation des catégories d'emplois, mais c'est de toute autre chose qu'il s'agit. Seuls les deux emplois comparés exigent de recevoir un même traitement. Compte tenu du fait que l'équité salariale permet déjà d'établir des comparaisons entre des emplois très différents, la recherche de comparaisons, le cas échéant, à l'extérieur d'un établissement donné n'est peut-être pas si insensé. En principe, les comparaisons par personnes interposées pourraient être considérées comme une extension qui permettrait à tout le monde de profiter de la loi actuelle. Après tout, c'est à cause des lacunes du principe "à travail égal, salaire égal" que les législateurs ont pris des mesures pour parvenir à l'équité salariale.

Même si on a négligé de faire appel aux comparaisons par personnes interposées dans la mise en oeuvre de l'équité salariale en Ontario, les employeurs et les syndicats ont utilisé les mêmes descriptions d'emplois et des pointages repères pour rationaliser le processus. Ces comparaisons permettent en effet de progresser dans la voie de l'équité salariale. Il existe des précédents puisque d'autres instances ont permis ce type de comparaisons à des fins de respect de loi sur l'équité salariale.

L'efficacité des comparaisons par personnes interposées dépendra de l'étendue de leur adoption. Elles pourraient être

utilisées dans tous les secteurs visés. Il serait cependant plus facile de justifier leur recours dans les établissements du secteur parapublic que dans ceux du secteur privé. Même si certains établissements à but lucratif jouent le même rôle que certains établissements du secteur public (p. ex., dans le secteur de la garde d'enfants, des soins de santé, et des services sociaux et communautaires), ils sont tous étroitement liés au gouvernement provincial sur le plan financier et législatif. Dans le secteur privé, les entreprises sont plus disparates et les pressions et les forces exercées sur les salaires plus diversifiées. Les secteurs visés, comme les secteurs de la fabrication des vêtements et du commerce de détail, ont plus de femmes au sein de leur main-d'oeuvre et moins d'éléments de comparaison et sont particulièrement sensibles à la concurrence nationale et internationale.

Les comparaisons par personnes interposées devraient être établies de manière à ne pas nuire à la loi actuelle. Elles ne devraient être permises que dans les secteurs ou les sous-secteurs où il n'y a aucun groupe de comparaison et où le processus de mise en oeuvre n'est pas en jeu. Ces comparaisons permettraient d'effectuer des rajustements salariaux qui, autrement, ne seraient pas possibles.

Par ailleurs, les catégories d'emplois à prédominance féminine dans les secteurs de même prédominance qui n'ont pu trouver d'éléments de comparaison en ayant recours à la Loi actuelle,

pourraient faire appel à cette solution. Par exemple, elle permettrait aux bibliothécaires d'une grande bibliothèque où il n'y aurait aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur comparable, de chercher un élément intermédiaire de comparaison dans un autre établissement.

Cette solution n'entraînerait pas beaucoup plus de frais administratifs et d'intervention bureaucratique si les règlements précisaient dans quel établissement et à quel moment établir ces comparaisons. Bien entendu, l'imposition d'un système d'évaluation standard ou universel qui permettrait ces comparaisons constituerait une exception, mais ce système est inutile. Il faut continuer de donner priorité à l'autogestion et à la souplesse, conformément à la loi actuelle.

Il est difficile d'évaluer l'incidence qu'aurait la comparaison par personnes interposées sur l'économie, puisqu'elle doit d'abord avoir été suffisamment éprouvée. Si cette solution était choisie, elle pourrait avoir une grande influence sur les frais des usagers. Ces frais dépendront notamment de la formule adoptée afin de parvenir à l'équité salariale : augmentations en pourcentage, en dollars fixes ou en taux salariaux absolus.

En ce qui a trait à l'acceptation de cette solution par les intéressés, il est probable qu'elle le serait des groupes défendant les intérêts des femmes dans ces secteurs. Certains employeurs s'opposeraient à l'extension des comparaisons, en

partie parce que la loi qui, au départ faisait l'objet d'une opposition considérable, les exclut maintenant, et en partie parce qu'elle leur enlève une certaine autonomie en matière de fixation des salaires. D'autres employeurs, particulièrement ceux du secteur public qui sentent le besoin d'augmenter les salaires afin d'attirer et de garder leurs travailleurs, seront peut-être en faveur de l'extension des comparaisons. Cette approche pourrait également être considérée comme un moyen favorisant le nivellement des conditions dans toutes les entreprises, ce qui réduirait la possibilité que certains employeurs se fassent concurrence en versant aux femmes des salaires insuffisants.

3.5 Rajustements moyens

Plutôt que de chercher des éléments de comparaison, on pourrait tout simplement accorder des rajustements salariaux moyens aux femmes des secteurs visés. Des rajustements types ou moyens pourraient être effectués dans les établissements où il y a des éléments masculins de comparaison, à l'échelle provinciale (une fois des rajustements établis), ou en octroyant 1 pour 100 de la masse salariale pendant un certain nombre d'années, après avoir évalué la partie de l'écart salarial qui représente l'équité salariale.

Il faudrait cependant reconnaître que cette solution pourrait dépasser l'objet de la Loi de 1987 sur l'équité salariale et

s'attaquer au problème global des salaires faibles, indépendamment de leur cause.

Quelle que soit l'approche choisie, les rajustements moyens pourraient être utilisés dans tous les secteurs visés. La loi actuelle ne serait pas compromise puisqu'il s'agit essentiellement d'un processus séparé. Son plus grand avantage est sa simplicité administrative. Le fait de ne faire appel à aucun élément de comparaison comporte cependant un risque. En tentant d'éliminer les injustices à l'aide d'une approche globale, il est possible que l'on corrige d'autres injustices et que certains rajustements moyens accordés ne soient pas suffisants. Comme les conclusions des études quantitatives le mentionnent, l'écart salarial varie selon les secteurs.

La complexité de cette mesure réside dans la collecte des renseignements sur les rajustements salariaux moyens et dans la manière exacte de les calculer. Il faut également songer au moment de son application puisque certains employeurs ne connaîtront pas l'étendue des injustices salariales avant 1993. L'administration devrait cependant se révéler relativement facile.

Il y a deux manières de déterminer les rajustements :

1. Fournir un montant égal en dollars, ou en pourcentage, à toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine

dans tous les secteurs qui sont également à prédominance féminine.

2. Établir un rapport entre les rajustements à offrir et la proportion de femmes dans un établissement. Exiger que les entreprises offrent aux catégories d'emplois à prédominance féminine "X" dollars pour chaque augmentation en pourcentage du nombre de femmes. Une étude américaine a découvert qu'à chaque pourcentage supplémentaire de femmes dans un emploi, correspondait un revenu déficitaire d'environ 42 $ par année. Ces rajustements pourraient se révéler nécessaires si l'on suppose que plus la proportion de femmes dans une catégorie d'emplois est élevée, plus leur travail est sous-évalué.

L'incidence économique de cette solution dépendrait du type de rajustement moyen appliqué et du fait que des différentes moyennes seraient calculées pour différents secteurs ou régions, c'est-à-dire, du fait que certaines mesures seraient adoptées afin de s'assurer que la moyenne se rapproche des sommes qu'un établissement ou un secteur particulier aurait payé s'il avait été soumis, à l'instar d'autres établissements, à l'équité salariale. Bien entendu, plus le montant moyen serait élevé, plus l'incidence économique serait grande, à la fois sur les femmes et sur les établissements.

Les intéressés accepteront cette solution s'ils considèrent que

les moyennes calculées sont appropriées au problème. Les tenants de l'équité salariale parlent parfois en faveur de solutions simples, qui ne reposent pas sur des évaluations, afin d'éliminer les injustices. Par ailleurs, les éléments de comparaison permettent d'évaluer de manière compréhensible les rajustements et leur étendue, alors qu'une formule ou une moyenne peut à la fois dérouter et sembler difficile à justifier, puisqu'il est certain que les rajustements seront trop faibles dans certains cas, et trop élevés dans d'autres.

4.0 Recommandations

4.1 Introduction

Les recommandations figurant dans la présente section reposent sur les conclusions de la section Recherches et conclusions, celles de la section Solutions possibles, et leur application suivant les critères identifiés.

Les recherches qualitatives et quantitatives ont mis en lumière plusieurs différences entre le secteur public et le secteur privé en ce qui concerne les questions d'équité salariale, comme la prédominance de l'un ou l'autre sexe et les écarts salariaux. Que l'on attende davantage du secteur public en raison de son rôle de chef de file dans ce domaine constitue une autre différence. De plus, la majeure partie du secteur public a conclu des accords financiers avec la province, alors que ce n'est pas le cas de la plupart des entreprises du secteur privé. Étant donné ces différences, on a élaboré des recommandations pour le secteur privé et d'autres pour le secteur public. Cette distinction permet de respecter les délais établis dans la Loi de 1987 sur l'équité salariale pour les entreprises des secteurs public et privé tout en reconnaissant qu'il faudra peut-être adopter des stratégies différentes dans ces deux secteurs.

L'an dernier, le Bureau de l'équité salariale a mis sur pied un comité consultatif formé de représentants des employeurs, des syndicats et de la Coalition pour l'équité salariale. Ces

représentants provenaient des secteurs public et privé. Le Bureau de l'équité salariale a l'intention de se servir pleinement de ce comité afin de poursuivre la consultation dans les secteurs où la main-d'oeuvre est à prédominance féminine.

En accord avec ce qui précède, des recommandations ont été faites dans le but d'éliminer la discrimination systémique en ce qui concerne la rétribution du travail effectué, dans les secteurs de l'économie où la main-d'oeuvre a traditionnellement été à prédominance féminine.

4.2 Pour le secteur parapublic

Un processus permettant d'identifier les solutions les plus appropriées est proposé. Les trois premières recommandations s'enchaînent et représentent un ensemble de mesures connexes. Le succès et le résultat de l'une de ces mesures favoriserait grandement la prochaine. Dans l'ensemble, on peut dire que ces mesures permettent de définir les paramètres de chaque solution, de les évaluer, et de faire des recommandations pour leur application.

Recommandation 1

On recommande que le Bureau de l'équité salariale, de concert avec le comité consultatif, définisse tous les paramètres d'application des cinq solutions suivantes :

- **Réduction des seuils de pourcentage;**

- o Éléments de comparaison dans toute l'entreprise;
- o Comparaisons de valeur proportionnelle;
- o Comparaisons par personnes interposées;
- o Rajustements moyens.

Raisonnement :

Pour chaque solution, il y a un certain nombre de caractéristiques, d'éléments et de facteurs qu'il faut définir afin d'évaluer la façon dont elle pourra être appliquée. Le moment, l'ordre d'application, les aspects des négociations, la rétroactivité, le choix d'éléments appropriés de comparaison ou les cotes d'évaluation des emplois visés selon la solution adoptée, sa compatibilité avec les initiatives actuelles d'équité salariale, etc. seront abordées. Dans certains cas, la solution est très claire; dans d'autres, il faut choisir entre des options précises. Le Bureau de l'équité salariale entreprendra de définir ces paramètres dès maintenant.

Recommandation 2

On recommande que le Bureau de l'équité salariale, de concert avec le comité consultatif, effectue des tests-pilotes sur les solutions proposées dans divers secteurs, en tenant compte de la taille de l'établissement, de son emplacement et d'autres variables pertinentes afin de déterminer si elles sont applicables.

Raisonnement :

Il est important de déterminer si les solutions peuvent vraiment être mises en pratique. Une fois définis tous les paramètres de chaque solution, il sera possible de vérifier leur incidence sur un groupe représentatif d'établissements qui seront de fait touchés par ces solutions. En combinant l'information obtenue à partir de l'enquête quantitative (sur le salaire maximum et le nombre maximum d'employés des deux sexes dans chaque emploi) aux renseignements sur les postes de travailleurs de garderie, de bibliothécaires, d'infirmières, de secrétaires, etc., il serait possible de prévoir les résultats de chaque solution. Cela permettrait d'avoir une idée claire de l'incidence et des coûts des diverses solutions.

Recommandation 3

En ce qui concerne les recommandations 1 et 2 ci-dessus, on recommande que le Bureau de l'équité salariale fournisse au ministre des rapports trimestriels, et qu'il lui présente ses recommandations finales d'ici la fin de l'année 1989.

Raisonnement :

La complexité des questions et l'absence de solutions évidentes ou faciles sont devenues de plus en plus apparentes au cours des travaux effectués à ce jour dans le cadre de l'étude. Le Bureau de l'équité salariale entreprendra donc de définir et d'étudier chaque solution mentionnée plus haut. Il fera part de ses progrès et de ses conclusions au ministre chaque trimestre et il

présentera ses recommandations finales sur le secteur public d'ici la fin de l'année 1989.

Les recommandations finales porteront en outre sur la nécessité d'avoir du matériel de soutien et de l'aide pour la mise en oeuvre des solutions, afin de permettre aux employeurs et aux agents négociateurs dans les secteurs de main-d'oeuvre à prédominance féminine d'en appliquer efficacement toutes les exigences.

Le Bureau de l'équité salariale a adopté une approche proactive et fourni aux personnes en charge de la mise en oeuvre, du matériel de soutien et d'information qui permettra de mieux comprendre la Loi de 1987 sur l'équité salariale. La consultation des intéressés a été un élément important, puisqu'elle nous a permis de vérifier si le matériel fourni était adéquat et s'il répondait aux objectifs fixés en vue d'attendre l'équité salariale. Nous avons l'intention de procéder de la même manière pour faire connaître toute nouvelle exigence résultant de la présente étude. Il est également possible qu'un "guide de l'usager" plus complet soit nécessaire, tout dépendant de la solution qui sera adoptée.

En admettant que c'est à l'employeur que revient la responsabilité de financer l'équité salariale, il est possible qu'il y ait des circonstances dans le secteur public où cela est impossible; les recommandations finales prendront également en

considération les moyens de financer l'équité salariale dans une telle situation.

4.3 Pour le secteur privé :

Le secteur privé représente un défi plus complexe. Il compte environ 265 000 entreprises en Ontario. Environ 1 300 ont plus de 500 employés et environ 4 200 en ont entre 100 et 499. Le reste, soit 98 pour 100, ont moins de 100 employés.

Dans ce secteur, il est nécessaire de mener plus de recherches afin de définir les sous-secteurs ou les industries dont la main-d'oeuvre est à prédominance féminine. Par exemple, la main-d'oeuvre féminine n'est majoritaire que dans certaines industries des secteurs de la fabrication, des services personnels et du tourisme. Il fait chercher à comprendre comment on peut parvenir à l'équité salariale dans ces industries, plutôt que dans l'ensemble du secteur.

Le secteur privé pourrait tirer parti des résultats des travaux effectués dans le secteur public. Puisque la grande majorité des entreprises du secteur privé visées par l'alinéa 33(2)e) ont moins de 100 employés, et puisqu'il ne sera pas nécessaire d'afficher les programmes d'équité salariale dans ces entreprises avant janvier 1992, on propose qu'une approche semblable à celle recommandée pour le secteur public soit progressivement introduite dans le secteur privé.

Recommandation 4

On recommande, une fois la phase du secteur public terminée, que le Bureau de l'équité salariale, de concert avec le comité consultatif, entreprenne de définir tous les paramètres en vue de l'application des cinq mêmes solutions, qu'il effectue les tests-pilotes nécessaires, qu'il fournisse au ministre des rapports trimestriels, et qu'il lui présente ses recommandations finales d'ici la fin de l'année 1990.

Raisonnement :

Selon les différences notées dans les recherches quantitatives, on prévoit que certains paramètres dans le secteur privé divergeront de ceux du secteur public. Si l'on veut que les initiatives d'équité salariale dans les secteurs de l'économie à prédominance féminine soient acceptables et aient du sens dans le secteur privé, il faut bien réfléchir aux différences qui existent à l'intérieur du secteur, à son caractère hétérogène et instable.

La présente Loi de 1987 sur l'équité salariale aurait pu grandement profiter de l'exécution de tests-pilotes dans le secteur privé. Il est important que toute autre initiative, spécialement concernant ce groupe d'employeurs, soit bien étudiée afin que toute "mise au point" nécessaire soit effectuée, et afin d'augmenter la justesse des recommandations finales qui suivront, le cas échéant. Les données obtenues à partir de l'étude

quantitative peuvent également servir à prévoir l'effet de chaque solution dans le secteur privé.

Puisque la loi actuelle n'oblige pas le secteur privé à se conformer aux délais fixés pour le secteur public, ce temps supplémentaire devrait servir à bien vérifier et à évaluer toutes les répercussions et tous les processus d'application, avant la présentation des recommandations finales. Le délai proposé pour cette phase ne devrait pas compromette les dates de rajustement obligatoire actuellement prévues par la loi pour la grande majorité des entreprises du secteur privé.

4.4 Autres initiatives

Recommandation 5

Que le gouvernement tienne compte d'autres initiatives qui, bien qu'elles ne soient pas dans le contexte de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, permettront de redresser les niveaux de salaire des secteurs de l'économie à prédominance féminine.

Raisonnement :

Un certain nombre de facteurs, outre l'équité salariale, ont une incidence sur les salaires dans l'économie ontarienne.

Les solutions recommandées jusqu'à maintenant reposent sur les dispositions actuelles de la Loi de 1987 sur l'équité salariale ou en sont l'extension. Néanmoins, les recherches entreprises

par la Commission semblent indiquer, en premier lieu, qu'en raison des situations hétérogènes dans divers sous-secteurs (p. ex., manque d'éléments masculins de comparaison), il peut être difficile de créer des mesures d'équité salariale permettant de corriger entièrement la situation dans chaque secteur et, en second lieu, qu'il existe d'autres facteurs qui ont un effet sur le faible revenu moyen des femmes dans ces secteurs, des facteurs autres que la discrimination fondée sur le sexe. Il faut envisager sérieusement d'autres initiatives, si l'on veut redresser de manière efficace le salaire des femmes travaillant dans ces secteurs; elles figurent ci-dessous. Ces initiatives ou solutions de rechange peuvent également être considérées comme un autre moyen d'atteindre l'équité salariale, qu'il y ait des éléments masculins de comparaison ou non.

1. Modifications à la Loi sur les normes d'emploi

Il faut songer à modifier à la Loi sur les normes d'emploi afin d'augmenter le salaire minimum et d'offrir plus de protection et d'avantages aux travailleurs à temps partiel et occasionnels. Bien que le salaire minimum ne soit pas directement lié à la discrimination salariale, il est vrai qu'une majorité de femmes reçoivent ce salaire minimum ou un salaire qui y est à peine supérieur. Le domaine où la croissance est le plus rapide est celui des emplois où les salaires se rapprochent du salaire minimum. Bon nombre des emplois détenus majoritairement par des femmes sont des

emplois à temps partiel offrant peu ou pas d'avantage. Le fait que de nombreux postes à prédominance masculine et féminine soient mal payés dans ces secteurs, et qu'il est possible que le travail ait été évalué sur une base sexiste, accroît les injustices salariales dans les secteurs à prédominance féminine. De plus, la situation est encore pire pour les femmes qui font partie d'une minorité visible et travaillent à temps partiel, mais qui préféreraient travailler à plein temps. Une meilleure protection obtenue par l'entremise des modifications à la Loi sur les normes d'emploi permettrait d'éliminer le problème des salaires faibles en général, et pourrait aussi être considérée comme une solution possible pour les secteurs qui ne se prêtent pas facilement aux solutions connexes d'équité salariale. "L'impartition" est un autre domaine qui mérite plus d'attention. A l'heure actuelle, on a l'impression qu'il existe très peu d'exigences concernant une rétribution et des pratiques d'emploi justes et équitables dans ce domaine.

2. Favoriser les initiatives d'équité d'emploi

L'équité d'emploi peut améliorer de manière significative la position de force des femmes individuelles suivant les progrès de leur position générale sur le marché du travail. L'équité d'emploi pourrait faire augmenter la demande de

main-d'oeuvre féminine, ce qui en retour devrait faire augmenter leurs salaires et leurs chances d'emploi.

Pour les établissements dont la main-d'oeuvre est à prédominance féminine, cet effet positif sur les salaires serait indirect puisque ces établissements n'ont pas besoin d'augmenter les salaires des femmes pour les attirer; en effet, elles y sont déjà sur-représentées. L'équité d'emploi peut avoir un effet indirect sur les salaires dans le sens qu'une augmentation des chances d'emploi des femmes dans d'autres postes peut réduire le grand nombre de femmes disposées à travailler, et il est possible que les établissements à prédominance féminine doivent augmenter leurs salaires s'ils veulent être en mesure d'embaucher et de garder leur personnel.

Dans les groupes de main-d'oeuvre à prédominance féminine où l'on ne dispose d'aucun groupe masculin permettant d'établir une comparaison appropriée, même s'il y a des travailleurs masculins dans l'établissement, l'équité d'emploi pourrait avoir des effets encore plus avantageux sur les salaires. Une demande accrue de femmes pour combler des postes aux échelons supérieurs de la hiérarchie pourrait améliorer leurs salaires directement, advenant leur promotion à ces postes, et indirectement l'améliorer en réduisant le nombre de femmes prêtes à occuper des emplois à prédominance féminine.

L'équité d'emploi est également importante puisqu'elle aborde la question des femmes doublement lésées à cause de leur appartenance à des groupes minoritaires. Les salaires et les chances de promotion sont souvent faibles en raison du fait que le travail est non seulement exécuté par des femmes, mais par des femmes appartenant à des minorités. Les initiatives d'équité d'emploi ne se limitent généralement pas aux injustices fondées sur le sexe; elle tentent également d'éliminer les injustices commises envers les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Cependant, l'équité d'emploi ne remplace pas nécessairement l'équité salariale dans les lieux d'emploi à prédominance féminine. Les femmes ne devraient pas avoir à quitter des emplois à prédominance féminine pour parvenir à l'équité salariale. Si elles préfèrent conserver leur emploi, elles ne devraient pas être moins payés que les personnes détenant un emploi de valeur égale ou comparable. Cela est particulièrement vrai des femmes plus âgées et moins mobiles pouvant difficilement changer d'emploi pour améliorer leur salaire. Bien que l'équité d'emploi puisse être une solution viable pour les femmes plus jeunes, particulièrement pour les débutantes et pour celles qui sont doublement désavantagées, il est possible qu'elle n'aide guère les femmes plus âgées qui n'ont aucun désir de changer

d'emploi. Dans de telles circonstances, on devrait considérer l'équité d'emploi comme un complément à l'équité salariale et non pas comme un substitut satisfaisant.

3. Financement du gouvernement

Une troisième manière de corriger le problème généralisé des salaires faibles, ainsi que la sous-évaluation du travail des femmes dans les secteurs visés, consiste à augmenter les niveaux de financement du gouvernement. En effet, les faibles salaires versés dans les secteurs à prédominance féminine comme la garde d'enfants, les services sociaux et communautaires et la santé, sont souvent le reflet des fonds publics disponibles. Dans bien des cas, ces fonds peuvent déterminer la capacité des établissements subventionnés de rémunérer adéquatement leur personnel, indépendamment de toute autre discrimination en matière de rétribution fondée sur le sexe. Même si l'incapacité de payer n'est généralement pas considérée comme un motif légitime pour ne pas respecter les normes d'emploi, il faut chercher l'origine du problème.

Dans de nombreux établissements à prédominance féminine, le coût de la main-d'oeuvre constitue l'élément principal du coût de la prestation générale des services. On craint que, si le coût de la main-d'oeuvre augmente de manière substantielle, il est possible que les usagers des services

doivent assumer cette augmentation ou qu'il faille réduire les services.

C'est pourquoi une augmentation du niveau de financement permettrait aux employeurs d'augmenter les salaires sans que les usagers en assument le coût, ce qui réduirait leur accès à ces services. Néanmoins, cette approche pose des problèmes. Premièrement, il n'y a aucune garantie que l'augmentation de la base de financement à ces secteurs entraîne automatiquement une augmentation des salaires. Le financement pourrait cependant être directement lié aux frais de personnel, à l'instar des subventions d'exploitation directes actuellement offertes aux garderies par le ministère ontarien des Services sociaux et Communautaires. Deuxièmement, il est impossible de déterminer exactement le montant du financement qui serait approprié. Troisièmement, puisque cette approche ne s'applique qu'aux établissements subventionnés (la plupart du secteur public), il est possible qu'en tentant d'éliminer les injustices en matière de rétribution, on en crée de nouvelles, et que les écarts salariaux entre les secteurs public et privé augmentent. Afin d'éviter une telle situation, d'autres mesures (d'équité salariale ou autre) devront être adoptées dans le secteur privé.

Les initiatives susmentionnées ne sont nullement une liste complète des solutions qui permettraient de transcender la

question de l'équité salariale et de s'attaquer aux salaires faibles des femmes dans ce secteur. Cet exercice a cependant permis de connaître l'étendue réelle de la question. Il est évident que l'équité salariale n'est pas la seule réponse au problème des salaires dans des lieux de travail à prédominance féminine. Les initiatives proposées, et peut-être d'autres, devraient être considérées comme faisant partie d'une approche globale en vue de corriger la situation. Si elles sont mises en oeuvre, elles permettront d'éliminer la sous-évaluation du travail effectué par les groupes de femmes suivants :

a) les femmes travaillant à salaire minimum;

b) les femmes appartenant à une minorité visible qui se concentrent dans certains emplois essentiels, mais parmi les plus sous-évalués en Ontario;

c) les femmes qui travaillent à temps partiel, et qui dans la plupart des cas n'ont pas le choix puisqu'aucun emploi à plein temps n'est disponible.

4.5 Résumé

Les recommandations précédentes peuvent augmenter la probabilité de trouver des éléments masculins de comparaison pour les 214 000 femmes du secteur public et les 653 000 femmes du secteur privé, et ce, suivant des calendriers de mise en oeuvre qui dépassent à peine le délai prévu dans la loi actuelle pour le secteur public, et qui correspondent à celui du secteur privé. De toute façon, si les processus de mise en oeuvre ne pouvaient respecter ces délais, une disposition de rétroactivité serait adoptée.

ANNEXES DU RAPPORT AU MINISTRE DU TRAVAIL SUR LES SECTEURS DE L'ÉCONOMIE QUI SONT A PRÉDOMINANCE FÉMININE

ANNEXE A : CONSULTATIONS

ANNEXE A : CONSULTATIONS

Secteur des soins de santé, 14 novembre 1988

Ontario Dietetic Association

Registered Nurses' Association of Ontario

Ontario Physiotherapy Association

Association des infirmières de l'Ontario

Infirmières de l'Ordre de Victoria

Ontario Society of Occupational Therapists

Ministère des Services sociaux et communautaires

Ministère de la Santé

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Ministère du Trésor et de l'Économie

Secteurs du commerce de détail, de la fabrication et du vêtement, 15 novembre 1988

Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons

Visible Minority Women's Coalition

Ministère du Trésor et de l'Économie

Ditrection générale de la condition féminine de l'Ontario

Ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie

Secteur de la garde d'enfants, 16 novembre 1988

Municipalité de la communauté urbaine de Toronto

Direction des services d'aide à l'enfance

Association of Early Child Care Educators of Ontario

Ministère des Services sociaux et communautaires

Ministère du Trésor et de l'Économie

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Groupes d'employeurs, 21 novembre 1988

Association des manufacturiers canadiens

Conseil canadien du commerce de détail

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Toronto Dress and Sportswear Manufacturers' Guild

Chercheur du secteur de la fabrication et du commerce de détail

Ministère du Trésor et de l'Économie

Ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie

Bibliothèques, 23 novembre 1988

Bibliothèque publique de Woodstock/Women's Issues Guild

Bibliothèque publique de Milton/Women's Issues Guild

Association des conseils de bibliothèque de l'Ontario

Bibliothèque publique de Pickering

Ontario Library Association

Confederation of University Staff Associations

Ministère de la Culture et des Communications

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Ministère du Trésor et de l'Économie

Secteurs des services sociaux et communautaires, 30 novembre 1988

Ontario Association of Interval and Transition Houses (OAITH)

Ministère des Services sociaux et communautaires

Ontario Association of Community Living (OACL)

Ontario Federation of Indian Friendship Centres (OFIFC)

Société catholique d'aide à l'enfance

Children's Aid Society of Metropolitan Toronto (MCAS)

Société canadienne de la Croix-Rouge

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Coalition pour l'équité salariale, 14 décembre 1988

Fédération du travail de l'Ontario

YWCA de la communauté urbaine de Toronto

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

Syndicat canadien de la fonction publique (Bureau national et division de l'Ontario, sections locales 76 et 1996)

Confédération des syndicats canadiens

The Business and Professional Women's Clubs of Ontario

Association des travailleurs sociaux professionnels de l'Ontario

Association of Allied Health Professions : Ontario Beaches Women's Group

The Coalition of Visible Minority Women

Conseil national des Canadiens chinois

Confederation of Ontario University Staff Association

Labour Council of Metropolitan Toronto

Women Working With Immigrant Women

Immigrant Women's Centre

Organized Working Women

The Law Union of Ontario

Syndicat canadien des travailleurs du textile et de la chimie

The Canadian Women's Educational Press

Fédération des étudiants de l'Ontario

Ontario Coalition for Better Daycare

Times Change

Women's Press

Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry

Association du personnel de l'Université York

Canadian Union of Educational Workers

Federation of Women Teacher's Association of Ontario

Fédération des enseignants-enseignantes des écoles secondaires de l'Ontario

International Women's Day Committee

Sudbury Women's Day Committee

Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada

Toronto Area Caucus of Women and the Law

The Sudbury Women's Action Group

Association du personnel de l'Université de Guelph

The Ontario Council of Federation of University Women

Social Planning Committee of Metropolitan Toronto

Union internationale des employés des services du Canada

ANNEXE B : DEMANDE D'EXPOSÉS

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

VOUS DEMANDE VOTRE AVIS

Promulguée le 1er janvier 1988, la nouvelle loi ontarienne sur l'équité salariale a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

La loi prévoit qu'en un lieu de travail donné, les catégories d'emploi à prédominance féminine puissent être comparées à celles à prédominance masculine pour voir si les employées sont payées de façon juste.

Cependant, dans certains cas, le nombre des employées est prédominant, et il n'y a pas assez d'employés pour que l'on puisse faire ces comparaisons.

Néanmoins, la discrimination fondée sur le sexe peut affecter les niveaux de salaire dans ces lieux de travail.

La loi prévoit que la Commission de l'équité salariale examine ce problème et présente des recommandations sur la façon d'obtenir une équité salariale dans les lieux de travail où les catégories d'emploi sont à prédominance féminine, et où une discrimination existe.

La Commission demande l'avis du public à ce sujet. Toute personne ou organisation quelconque peut présenter un court exposé écrit, en commentant si possible les questions suivantes :

- Quels sont les secteurs de l'économie ontarienne où les lieux de travail sont à prédominance féminine? Quelles sont les principales caractéristiques de ces établissements? Quelles sont les principales caractéristiques des emplois offerts par ces établissements, en matière de salaires, mobilité, niveau des aptitudes...? Les employées concernées partagent-elles certaines caractéristiques, quant à leur éducation, leur formation ou leur situation familiale?

- Quelles preuves existe-t-il que le travail effectué par les employées dans ces lieux de travail fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe en matière de salaire? Comment ceci peut-il être déterminé?

- Enfin, comment peut-on rétablir la situation en cas de découverte d'une injustice? Quelles mesures sont-elles disponibles, selon les industries spécifiques? Quelles mesures pourrait-on prendre sur l'ensemble de l'économie? Quel est l'impact possible de ces mesures?

Veuillez envoyer ces exposés à :

La Commission de l'équité salariale
150, avenue Eglinton est
Toronto (Otario)
M4P 1E8

Date limite :
Le 31 mai 1988
La Comission entrera en contact avec certains groupes ou individus choisis en vue d'une discussion approfondie de leurs exposés. (Tous les exposés pourront être mis à la disposition du public, en vertu de la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

ANNEXE C : LISTE DES EXPOSÉS REÇUS

ANNEXE C : LISTE DES EXPOSÉS REÇUS

Numéro de l'exposé	Organisme ou association	Auteur
1	Particulier	Randy Montgomery
2	Particulier	Deanna Lindsey
3	Particulier	L.G. Benn
4	Particulier	J.E. Brebles
5	Particulier	A.K. Ray
6	Conseil de bibliothèques publiques du canton de Goulbourn	Berta Aboud
7	Unité bibliothèque, SCFP 2380	Lynne Gibson
8	Particulier	B. Eagleson
9	Home Care Empoyees' Association Union internationale des employés professionnels et de bureau, section 550	Comité de l'équité salariale
10	Macauley Child Development Centre, SCFP section 2563	C. Turalinski
11	Ontario Physiotherapy Association	K. Lee
12	Association des infirmières de l'Ontario	G. Cole Slattery
13	L'Association des conseils de bibliothèque de l'Ontario	B. Cornwell
14	La Société canadienne de la Croix-Rouge	P. Tiffany
15	Particulier	P. Northcott
16	Particulier	C. Labaty
17	Particulier	T.A. Shore
18	Ontario Society of Occupational Therapists	A. Cabecinha

19	Children's Aid Society of Metropolitan Toronto	Rose Alcamo
20	The Ontario Dietetic Association	Margaret Hedley
21	Registered Nurses' Association of Ontario	Gail Donner
22	L'Association des manufacturiers canadiens, division de l'Ontario	V. R. Denholm

ANNEXE D : MANDAT DE LA RECHERCHE QUALITATIVE

ANNEXE D : MANDAT DE LA RECHERCHE QUALITATIVE

Ces études analyseront la nature du travail des femmes dans les secteurs de l'économie à prédominance féminine. Elles examineront les caractéristiques des industries, des établissements et des entreprises composant chaque secteur, les professions et les emplois dans chaque secteur, les politiques relatives aux ressources humaines et les rétributions versées types, et les caractéristiques des employés masculins et féminins types. Grâce à ces renseignements de base, les chercheurs pourront élaborer des solutions en vue d'arriver à l'équité salariale dans divers secteurs.

Secteurs à étudier

Garde d'enfants

Services sociaux et communautaires

Soins de santé /infirmiers : maisons de soins infirmiers, laboratoires, établissements de soins à domicile, Société canadienne de la Croix-Rouge, service d'ambulance

Services personnels : traiteurs, blanchisserie/nettoyage à sec, coiffeurs/esthéticiens, services domestiques et services de personnel temporaire de bureau

Fabrication : électronique, conditionnement des boissons et des aliments,

Fabrication du cuir et de vêtements

Commerce de détail

Tourisme, attractions touristiques, hôtels et restaurants

Bibliothèques

Renseignements descriptifs

1) Caractéristiques du secteur :

a) Industries dans le secteur
Homogénéité des industries dans le secteur

b) Nombre d'entreprises

c) Pourcentage de femmes employées dans le secteur

d) Développement historique et orientation future du

secteur, transition du secteur avec le temps

e) Incidence probable des changements futurs (p. ex., changements technologiques, incidence du libre-échange, concurrence outremer)

f) Niveau de syndicalisation
   i) historique de la participation syndicale (ou des associations d'employés)
   ii) taux de syndicalisation dans le secteur
   iii) taux de syndicalisation des femmes dans le secteur
   iv) incidence des syndicats sur les conditions de travail, etc.

g) Rôle des groupes d'intervention (p. ex., groupes de femmes, associations professionnelles)

h) Rôle des associations d'employeurs, le cas échéant

i) Taille caractéristique des établissements dans le secteur

   Plus de 500 employés
   de 100 à 499
   de 50 à 99
   de 10 à 49
   moins de 10

j) Base de financement (p. ex., subventions, rentabilité, compétitivité)
   i) sources de financement (p. ex., gouvernement et usagers)

k) Politique de fixation des salaires (p. ex., industries à salaires élevés ou faibles)

2) Postes et emplois dans le secteur

a) Types de travail exécuté (proportion de chacun par rapport à la main-d'oeuvre totale)

b) Proportion d'hommes et de femmes exécutant les types de travail suivants :

   de direction
   de supervision
   professionnel
   spécialisé
   non spécialisé

3) Caractéristiques de l'emploi, politiques et pratiques de ressources humaines

a) Sources de l'emploi (p. ex., immigrants, syndicats)

b) Durée caractéristique de service (p. ex., orienté sur la carrière ou l'emploi)

c) Caractéristiques des emplois ou des postes à prédominance féminine et masculine en ce qui concerne :

i) le revenu
ii) la mobilité (p. ex., possibilités de promotion)
iii) l'ancienneté
iv) les possibilités de formation

d) Références

e) Méthodes types de fixation des salaires pour les emplois à prédominance féminine et masculine
i) Recours à l'évaluation des emplois
ii) Référence au marché

f) Marché pertinent (p. ex., produit ou main-d'oeuvre)

g) Rétribution suivant l'ancienneté, le mérite ou le rendement

h) Écart salarial par poste entre les hommes et les femmes

4) Employés

a) Caractéristiques des employés types dans les emplois à prédominance féminine et masculine

Niveau d'études
Citoyenneté
Classe socio-économique
Durée d'emploi
Age
Autres caractéristiques démographiques

5) Élaboration de solutions aux problèmes d'équité salariale

a) Quels moyens, stratégies, etc. pourraient être utilisés afin d'atteindre l'équité salariale au sein d'un secteur?

b) Quels moyens, stratégies, etc. pourraient être utilisés afin d'atteindre l'équité salariale entre les secteurs?

c) Prendre au moins en considération
i) Le recours à une courbe des salaires lorsqu'il y a des catégories d'emplois à prédominance masculine; les comparaisons proportionnelles

ii) Les définitions d'employeur et d'établissement différentes de celles figurant actuellement dans la Loi sur l'équité salariale

ANNEXE E : RECHERCHE QUALITATIVE : LISTE DES CHERCHEUSES SECTORIELLES

ANNEXE E : RECHERCHE QUALITATIVE : LISTE DES CHERCHEUSES SECTORIELLES

SECTEUR	CHERCHEUSES
GARDE D'ENFANTS	**SANDRA ANSTEY** M^me^ Anstey a obtenu un diplôme en sciences politiques de l'Université Carleton. Elle a de l'expérience comme chercheuse. Elle a participé au Comité d'action du Grand Toronto sur la violence publique contre les femmes et les enfants et elle a été l'adjointe spéciale de la présidente du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme à Ottawa.
SOINS DE SANTÉ	**PAT ARMSTRONG** M^me^ Armstrong a obtenu un doctorat en sociologie à l'Université Carleton. Sa thèse s'intitulait "Women and the Economic Crisis : The Impact of Uneven Development on Domestic and Wage Labour in Canada." (Les femmes et la crise économique : l'incidence de l'inégalité du développement sur la main-d'oeuvre domestique et salariée au Canada.) Elle est actuellement professeure adjointe à l'Université York. M^mè^ Armstrong est une chercheuse accomplie; elle est notamment l'auteure de : The Double Ghetto : Canadian Women and Their Segregated Work et Labour Pains : Women's Work in Crises.
SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES	**SUZANNE FINDLAY** M^me^ Findlay travaille actuellement à son doctorat en sciences politiques à l'Université de Toronto. Sa thèse s'intitule : "Political Demands and Policy Responses : Understanding the Limits of State Reforms to Promote Women's Equality in Canada, 1967-1980", (Demandes politiques et lignes directrices : comprendre les limites des réformes de l'État en vue de promouvoir l'égalité des femmes au Canada, 1967-1980). M^me^ Findlay a détenu les postes de chargée de cours au département de sciences politiques de l'Université York, d'analyste principale des politiques au ministère d'État au Développement social et de directrice des programmes destinés aux femmes au Secrétariat d'État.
BIBLIOTHEQUE	**ROMA HARRIS** M^me^ Harris a obtenu un doctorat en psychologie à l'Université Western Ontario. Elle est psychologue autorisée et directrice

adjointe à l'école de bibliothéconomie et d'information de l'Université Western Ontario. Elle a écrit de nombreux articles et documents dans le domaine de la bibliothéconomie.

FABRICATION DU CUIR, DES TEXTILES ET DES VETEMENTS

PARTRICIA L. BUSH
M^me^ Bush termine actuellement sa maîtrise en sciences politiques à l'Université York. Elle porte sur les changements de politiques commerciales dans les industries du textile et du vêtement au cours des années 1980.

FABRICATION/ COMMERCE DE DÉTAIL

MARILYN EVANS
M^me^ Evans a obtenu une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's, avec spécialisation en gestion du personnel et des ressources humaines. Elle enseigne actuellement à la Division des études commerciales du Collège Seneca. Elle a participé en tant qu'analyste de recherche au comité consultatif commercial sur l'équité salariale du premier ministre.

SERVICES PERSONNELS

PAULA DECOITO
M^me^ Decoito a obtenu un doctorat en sociologie de l'éducation de l'Université de Toronto. Sa thèse de doctorat s'intitulait : "Understanding the connection between international trade in services and Canada's women small business owner population : Economic and educational considerations". (Comprendre le lien entre le commerce international dans les services et les femmes propriétaires de petites entreprises au Canada : considérations d'ordre économique et éducationnel). M^me^ Decoito se spécialise dans les professions féminines au Canada.

TOURISME

L.A. SAYER
M^me^ Sayer a obtenu un doctorat en psychologie appliquée de l'Université de Toronto. Elle est psychologue autorisée et son travail de consultation est surtout orienté vers les questions relatives au travail.

ANNEXE F : ÉTUDE QUANTITATIVE : QUESTIONNAIRE ET RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

ANNEXE F(1) : DEMANDE D'OFFRE POUR L'ÉTUDE QUANTITATIVE

DEMANDE D'OFFRE

OBJET : UNE ÉTUDE QUANTITATIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ÉTABLISSEMENTS OU LA MAIN-D'OEUVRE EST ENTIEREMENT FÉMININE

1.0 BUT

1.1 Le but de la présente mission est de fournir des données et d'autres renseignements descriptifs sur les secteurs de l'économie à prédominance féminine. Cette information est d'abord nécessaire pour confirmer si ces secteurs sont véritablement à prédominance féminine. Elle permettra ensuite de connaître les caractéristiques de ces secteurs.

1.2 Les résultats de la présente mission serviront de base aux politiques recommandées au ministre du Travail en vue d'éliminer les injustices salariales fondées sur le sexe au sein des secteurs de l'économie à prédominance féminine.

2.0 RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

2.1 Le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi sur l'équité salariale visant à éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Dans les établissements où il a été déterminé que les emplois à prédominance féminine sont sous-payés par rapport aux emplois à prédominance masculine de valeur comparable ou semblable, des rajustements en matière de rétribution doivent être faits en conséquence.

2.2 En vertu de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, on ne peut établir de comparaisons d'emplois qu'à l'intérieur de l'établissement d'un employeur. En d'autres mots, on ne peut comparer les salaires versés par un employeur à ceux versés par un autre.

2.3 La loi stipule qu'une catégorie d'emplois dont 60 pour 100 des membres ou plus sont des femmes est réputée être une catégorie d'emplois à prédominance féminine. Par ailleurs, une catégorie d'emplois dont 70 pour 100 des membres ou plus sont des hommes est réputée être une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Il faut cependant considérer dans les deux cas, le nombre d'homme et de femmes qui ont traditionnellement travaillé dans la catégorie d'emplois en question, avant de décider ou de reconnaître qu'une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou masculine; les pourcentages peuvent donc varier.

2.4 Comme la loi suppose que les catégories d'emplois à prédominance féminine seront comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine, les catégories d'emplois à prédominance féminine dans les établissements de même prédominance ne pourront aucunement profiter de la loi.

2.5 Le gouvernement a reconnu cette insuffisance de la loi. Lorsque le projet de loi 154 a été présenté en première lecture en novembre 1986, le ministre délégué à la Condition féminine a souligné que la question des comparaisons d'emplois dans les établissements où la main-d'oeuvre est entièrement féminine (p. ex., garderies commerciales, organismes de services sociaux), serait traitée comme une affaire urgente par la Commission de l'équité salariale. Le gouvernement a par la suite apporté une modification au projet de loi 154, obligeant la Commission à mener une étude sur la question. Cette étude doit être complétée dans l'année suivant la proclamation de la loi (c.-à-d. un an à partir du 1er janvier 1988) et contenir des recommandations au ministre responsable.

3.0 MISSION

3.1 L'expert-conseil présentera ses conclusions à Ken Godevenos, directeur de la politique et de la recherche pour la Commission de l'équité salariale.

3.2 Description

3.2.1 Objectif de l'étude

- Décrire les secteurs de l'économie où la main-d'oeuvre est depuis toujours à prédominance féminine; les secteurs possibles sont :

  Fabrication des vêtements et du cuir
  Garde d'enfants
  Services sociaux, communautaires et personnels
  Bibliothèques
  Soins de santé/infirmiers : p. ex., maisons de soins infirmiers , laboratoires, établissements de soins à domicile, Société canadienne de la Croix-Rouge, service d'ambulance
  Fabrication : p. ex., électronique, conditionnement des aliments et boissons
  Commerce de détail
  Services : p. ex., traiteur, blanchissage/nettoyage à sec, coiffeurs/esthéticiens, services domestiques et de personnel temporaire de bureau
  Tourisme : p. ex., attractions touristiques, hôtels et restaurants

- Les renseignements descriptifs porteront sur :

  - les sous-secteurs particuliers (industries) touchés
  - le nombre d'employeurs et d'établissements touchés

- le nombre d'employés touchés
- le nombre d'employeurs ayant moins de 10 employés touchés
- la mesure dans laquelle il y a des catégories d'emplois à prédominance masculine pouvant servir à des fins de comparaison (p. ex., les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles il y aurait une catégorie d'emplois à prédominance masculine permettant d'établir une comparaison)
- discrimination professionnelle (familles d'emplois à prédominance masculine et féminine)
- écart salariaux entre les hommes et les femmes
- types de méthodes de fixation des salaires et leur portée
- effet et degré de syndicalisation
- nature du salaire et des avantages fournis
- base financière du secteur et des établissements à l'intérieur du secteur (subventions, rentabilité, compétitivité)

3.2.2 Moyens de mener l'étude
Étude en deux parties :

1) détermination des paramètres du secteur,

2) collecte de renseignements pertinents sur chaque secteur.

DÉTERMINATION DES PARAMETRES DU SECTEUR

La première partie comprendra des entrevues menées auprès d'un échantillon choisi d'"établissements sources" pertinents. Ces "établissements sources" pourraient comprendre :

Associations des industries (p. ex., fabrication des vêtements, commerce de détail, hôtels et restaurants)

Groupes d'intervention
(p. ex., coalition pour l'équité salariale, groupes d'intervention concernant la garde d'enfants, associations d'employeurs)

Ministères du gouvernement
(p. ex., Services sociaux et communautaires; Santé)

Syndicats
(p. ex., SCFP, SDGMR, SITUAC)

Il faudrait obtenir de ces établissments sources les renseignements suivants :

- Différences des sous-secteurs particuliers (industries) en matière de prédominance (p. ex., les sous-secteurs qui sont ou

ne sont pas à prédominance féminine).

- Nombre d'employeurs et d'établissements dans le secteur.
- Estimation du nombre d'employés dans les établissements du secteur.
- Estimation de la proportion d'établissements comptant moins de 10 employés dans le secteur.
- Degré de discrimination professionnelle.
- Homogénéité des établissements à l'intérieur du secteur.
- Effets et degré de syndicalisation.
- Nature du salaire et des avantages offerts.
- Base financière (subventions, rentabilité, compétitivité).

DESCRIPTION DES SECTEURS

Une fois les paramètres de chaque secteur connus, on peut entreprendre la seconde partie de l'étude. Il faudra à cet effet élaborer un questionnaire pour une enquête téléphonique d'un échantillon aléatoire stratifié (représentatif) des établissements identifiés dans le secteur.

L'échantillon pourrait être stratifié selon les variables suivantes :

- Principaux sous-secteurs
- Taille de l'établissement; même si les limites de taille varieront pour les divers secteurs, des entreprises de moins de 10 employés seront incluses dans tous les cas.

Renseignements à recueillir

- Sous-secteurs
- Nombre d'employés
- Degré de discrimination professionnelle
- Emplois types au sein de l'établissement
- Emplois traditionnellement réservés aux femmes ou aux hommes
- Types de méthodes de fixation des salaires et leur étendue
- Mesure dans laquelle on dispose de catégories d'emplois à prédominance masculine pouvant servir d'éléments de comparaison; par exemple, on pourrait étudier les emplois à prédominance masculine et féminine non spécialisés, spécialisés, techniques, professionnels, de supervision ou de direction.
- Écarts salariaux entre les hommes et les femmes; par exemple, demander quels sont les salaires les plus bas versés aux hommes et aux femmes.
- Effet et degré de syndicalisation
- Nature du salaire et des avantages offerts

Remarque : Dans certains secteurs, il est probable que les répondants voudront bien prendre le temps de répondre à l'enquête. Dans d'autres secteurs, il est moins probable qu'ils coopèrent immédiatement. Il faudrait réfléchir au meilleur moyen de s'assurer cette coopération (p. ex., lettre de demande de participation avant l'enquête téléphonique, une entrevue personnelle plutôt qu'une enquête téléphonique).

3.2.3 Résultats

Tableaux de renseignements descriptifs comme :

- Taille moyenne des établissements dans le secteur
- Méthodes types de fixation des salaires

Corrélation des données comme :

- Écarts salariaux entre les hommes et les femmes et discrimination professionnelle

Mesures de l'homogénéité entre les sous-secteurs suivant des données comme :

- Niveau de discrimination professionnelle
- Proportion de femmes

3.3 Documents à remettre

3.3.1 L'expert-conseil fournira les rapports périodique et final.

L'expert-conseil remettra cinq exemplaires du rapport final accompagné de toutes les données brutes sur disque.

4.0 Échéancier

4.1 Date de sortie de la demande d'offre : 8 juillet 1988.

4.2 Cette demande d'offre a été remise aux agences suivantes :

A.R.A. Consultants
Canadian Facts Market Research
Decima Research Limited
Environics Research Group Limited
Gallup Canada Inc.
Institute for Social Research

4.3 Pour de plus amples renseignements sur la présente demande d'offre, s'adresser à :

Carol O'Donnel
Coordonnateur des recherches
Direction des recherches et des politiques
Commission de l'équité salariale de l'Ontario
(416) 481-4464

4.4 La date limite pour présenter une offre de contrat est le 15 juillet 1988. Deux exemplaires de l'offre - y compris une estimation des coûts de l'étude - signés par un employé autorisé, sont requis. Ils devraient être mis dans une enveloppe scellée, adressée et livrée à :

Commission de l'équité salariale
150, avenue Eglinton est
5e étage
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

A l'attention de : Directeur des recherches et des politiques

Les offres reçues après 16 h 30 à la date limite de dépôt ne seront pas étudiées et seront renvoyées non ouvertes à l'expéditeur.

4.5 Les entrevues auront lieu pendant la semaine du 24 juillet 1988.

4.6 Le contrat sera adjugé au plus tard le 29 juillet 1988.

4.7 Rencontres périodiques : 2 août, 26 août, et à la demande de l'expert-conseil.

4.8 Le rapport périodique doit être présenté le 29 août 1988. Il devrait comprendre :

- la détermination des paramètres des secteurs
- tous les moyens permettant de mener l'enquête
- la méthode d'échantillonnage

4.8 Date limite de dépôt du rapport : le 30 septembre 1988 au plus tard.

4.9 Fin du contrat : le 30 septembre 1988.

4.10 La Commission de l'équité salariale de l'Ontario se réserve le droit de changer les dates figurant aux sections 4.4 à 4.7, suite à un préavis d'au moins 24 heures.

4.11 Il est possible qu'aucun contrat ne soit adjugé.

4.12 On demande aux soumissionnaires éventuels de désigner, dès que possible, une personne à qui l'on peut communiquer tout renseignement supplémentaire considéré comme pertinent à l'offre.

5.0 CRITERES DE SÉLECTION

Les offres seront évaluées conformément aux critères suivants. Ces critères ne sont présentés dans aucun ordre particulier.

5.1 Compréhension de la mission et connaissance démontrable des objectifs de l'enquête;

5.2 Compréhension de la Loi de 1987 sur l'équité salariale et particulièrement de l'alinéa 33(2)e);

5.3 A-propos de la compétence et de l'expérience du personnel proposé, compte tenu de la nature du projet;

5.4 Qualité de l'offre soumise;

5.5 Capacité d'atteindre un résultat acceptable suivant l'échéancier et le budget;

5.6 Frais demandés pour accomplir la mission;

5.7 Absence de conflits d'intérêts possibles de la part de l'expert-conseil;

5.8 Références satisfaisantes.

6.0 INFORMATION REQUISE

6.1 L'expert-conseil doit donner la liste des tâches précédentes (à partir de 1980) et actuelles qu'il a entreprises pour le compte du gouvernement de l'Ontario et de ses organismes.

6.2 Il doit donner pour chacune d'elle :

- le nom de l'organisme client;
- le nom de la personne - ressource chez le client;
- la durée de la mission (p. ex., du 14 juillet au 31 août);
- le coût total;
- une courte description de la tâche (une phrase).

6.3 Si on ne peut obtenir trois références à partir des renseignements de la section 6.1, l'expert-conseil doit fournir des références supplémentaires pour en avoir au moins trois.

6.4 L'offre devrait comprendre :

- Une description détaillée de la méthode qui sera utilisée pour mener la tâche à bien;

- Un échéancier des activités, y compris des rencontres prévues avec le personnel de la Commission et du dépôt de divers documents provisoires;

- Une estimation des coûts pour toutes les phases de la mission, y compris le nombre de jours prévus de personnel spécialisé, les coûts fixes, les taux quotidiens et les autres frais.

6.5 L'expert-conseil peut faire part de ses commentaires, en ce qui concerne la tâche ou toute condition inhabituelle exigée dans une entente avec la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, dans une lettre annexée à l'offre.

ANNEXE F(2) : ÉTUDE QUANTITATIVE : QUESTIONNAIRE

Enquête sur l'équité salariale
Commission de l'équité salariale de l'Ontario

Introduction et renseignements généraux : La Commission de l'équité salariale de l'Ontario exige qu'une enquête soit menée sur les types d'emplois et d'employés dans les secteurs de l'économie où les femmes ont traditionnellement constitué une grande partie de la main-d'oeuvre. Votre établissement a été choisi au hasard parmi les quelque 750 entreprises de votre secteur de l'Ontario pour répondre à l'enquête par l'entremise d'un questionnaire. Comme votre établissement a été choisi dans un échantillon aléatoire, votre réponse sera représentative de nombreux établissements semblables. **Votre réponse est donc extrêmement importante.**

Caractère confidentiel : Toutes les réponses sont strictement confidentielles. Les questionnaires de l'enquête seront envoyés à un bureau indépendant de recherche qui traitera les résultats. L'étiquette d'identification ci-dessus n'est apposée sur le questionnaire que pour en assurer le retour. A la fin de l'étude, elle sera enlevée et vos réponses seront traitées par le bureau indépendant de recherche. Aucun renseignement sur des établissements ou des compagnies précises ne sera donné à la Commission de l'équité salariale, au ministère du Travail, ou à tout autre organisme.

Directives : Ce questionnaire a été élaboré de manière à vous causer le moins d'ennuis possibles. *Les estimations seront acceptées;* il est cependant possible que vous ayez à consulter vos dossiers pour répondre à certaines questions plus précises. Si votre réponse à une question est zéro, veuillez inscrire "0" plutôt que de laisser l'espace vide. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre à une question, veuillez inscrire un point d'interrogation "?". **Les réponses doivent concerner votre établissement.** Cet "établissement", s'entend de l'emplacement particulier indiqué sur l'étiquette imprimée ci-dessus. Si vous avez des questions sur l'enquête, n'hésitez pas à communiquer avec nous au bureau de l'enquête au **(416) 465-5402.**

Veuillez répondre à chaque question et retourner au cours de la semaine prochaine le questionnaire rempli dans l'enveloppe affranchie ci-jointe à Enquête de la Commission de l'équité salariale, 165, avenue Danforth, Toronto (Ontario) M4K 1N2.

PARTIE I : RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉTABLISSEMENT

1. Votre établissement se trouve dans quels secteurs suivants de l'économie? (COCHEZ UNE SEULE CASE)

Fabrication du cuir, des vêtements ou des textiles
Autre fabrication
Services personnels ou commerciaux
Commerce de détail
Hôtels, restaurants, tourisme
Garde d'enfants
Hôpitaux
Autres services de santé (maisons de soins infirmiers, etc.)
Services sociaux et communautaires (société d'aide à l'enfance, etc.)
Bibliothèques
Autre (PRÉCISEZ) :

2. Votre établissement est-il : (COCHEZ UNE SEULE CASE)

Une entreprise privée à but lucratif
Un organisme sans but lucratif ou une oeuvre de bienfaisance
Un établissement du secteur public (bibliothèque, bureau de santé, etc.)
Autre (PRÉCISEZ) :

3. La participation de tous les niveaux du gouvernement au total de votre budget ou de vos revenus constitue quel pourcentage? (COCHEZ UNE CASE)

Aucun Moins de 25 % 25 % à 50 % Plus de 50 % Ne sais pas

4. Quel pourcentage de vos employés sont syndiqués? (COCHEZ UNE CASE)
Aucun Moins de 25 % 25 % à 50 % Plus de 50 % Ne sais pas

PARTIE II : FORMULAIRE DE RENSEIGNEMENTS SUR LES EMPLOIS

Directives pour les colonnes (A) à (E). Remarquez que les deux premières lignes du formulaire sont des EXEMPLES.

(A) Sur le formulaire de renseignements concernant les emplois (page suivante), énumérez tous les **titres de postes** pour chaque emploi distinct au sein de votre établissement dans la première colonne. Voici quelques exemples de titre de postes : "secrétaire", "teneur de livres", "conducteur", "règleur-conducteur de machines-outils ", "surveillant". Vous pouvez regrouper les emplois ayant des fonctions et des responsabilités semblables et une même échelle des salaires. Les emplois à plein temps et à temps partiel dont les fonctions et responsabilités sont semblables mais qui sont rémunérés suivant des échelles de salaire horaire différentes, sont considérés comme des emplois différents. **Une fois la première colonne remplie répondez aux questions (B) à (E) pour chaque emploi.**

(B) Décririez-vous cet emploi comme un emploi :(ATTRIBUEZ LE NUMÉRO DE CODE QUI DÉCRIT LE MIEUX CHAQUE EMPLOI). (Voyez les numéros de codes et leurs définitions au verso de la lettre qui accompagne le questionnaire.)

(1) De direction
(2) De supervision
(3) Professionnel expérimenté
(4) Professionnel débutant
(5) Semi-professionnel et technique
(6) De col blanc spécialisé
(7) De col bleu spécialisé
(8) De col blanc semi-spécialisé
(9) De col bleu semi-spécialisé
(10) De col blanc débutant
(11) De col bleu débutant
(12) Autre

(C) Quels **salaires horaires** minimums et maximums verseriez-vous pour chaque emploi? Veuillez convertir tous les paiements en taux horaire. Si par exemple, les employés travaillent 40 heures par semaine et gagnent 400 $, divisez 400 $ par 40 heures = 10 $ l'heure. Veuillez inclure les estimations pour le travail à la pièce et les commissions.

Pour chaque emploi, indiquez :

i) *le salaire horaire minimum* que vous verseriez à une personne à plein temps qui serait en mesure de faire ce travail (même s'il n'y a personne qui reçoit ce salaire à l'heure actuelle);

ii) *le salaire horaire maximum* que vous verseriez à une personne à plein temps qui serait en mesure de faire ce travail (même s'il n'y a personne qui reçoit ce salaire à l'heure actuelle).

Si vous n'êtes disposé à verser qu'un seul salaire, inscrivez-le sous "minimum" et "maximum".

(D) Combien de femmes et combien d'hommes y a-t-il actuellement sur votre liste de paie pour chaque emploi, à plein temps et autres? (Le plein temps s'entend des employés travaillant 30 heures ou plus par semaine. Les autres types d'employés à inscrire sous "non à plein temps", sont les employés à temps partiel, saisonniers et occasionnels.) (INDIQUEZ LE NOMBRE DANS CHAQUE ESPACE : INSCRIVEZ "0" S'IL N'Y EN A AUCUN.)

(E) Le salaire de chaque emploi a-t-il été fixé par suite de négociations collectives, par une méthode reconnue d'évaluation des emplois, suivant les salaires caractéristiques du marché, ou une autre méthode? (ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

Pour chaque emploi :
(ENCERCLEZ "NC" si fixé par suite de négociations collectives avec un syndicat)
(ENCERCLEZ "EE" si fixé par une méthode reconnue d'évaluation des emplois. Par évaluation des emplois, nous entendons toute méthode reconnue d'évaluation comme la méthode des points, la méthode de classement, la méthode de classification des emplois, ou de comparaison des facteurs)
(ENCERCLEZ "SM" si fixé par les salaires caractéristiques du marché dans votre secteur de l'économie)
(ENCERCLEZ "AUTRE" si fixé par d'autres méthodes)

REMPLISSEZ LE FORMULAIRE DE LA PAGE SUIVANTE

Formulaire de renseignements sur les emplois
(Donnez une estimation si les chiffres exacts ne sont pas disponibles)

(A) Titre de l'emploi	(B) Code de l'emploi	(C) Salaires horaires Minimum	(C) Salaires horaires Maximum	(D) Nombre d'employés Plein temps Femmes	(D) Nombre d'employés Plein temps Hommes	(D) Nombre d'employés Non à plein temps Femmes	(D) Nombre d'employés Non à plein temps Hommes	(E) Méthode de fixation des salaires
Exemples :								
CONDUCTEUR	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
SECRÉTAIRE	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
1. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
2. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
3. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
4. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
5. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
6. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
7. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
8. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
9. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
10. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
11. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
12. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
13. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
14. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
15. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE
16. ____	____	____	____	____	____	____	____	NC EE SM AUTRE

Une fois le formulaire rempli, chaque espace devrait être rempli pour chaque emploi que vous avez indiqué. Inscrivez "0" si la réponse est "aucun". Au besoin, on peut obtenir des exemplaires supplémentaires du présent tableau en téléphonant au (416) 465-5402.

Passez à la dernière page

PARTIE III : MAIN-D'OEUVRE ET MASSE SALARIALE

5. Dans l'ensemble, combien d'hommes et de femmes travaillent dans votre établissement? (ASSUREZ-VOUS DE COMPTER TOUS LES EMPLOYÉS A PLEIN TEMPS ET TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS, Y COMPRIS LES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS QUI NE SONT PAS A PLEIN TEMPS.)

____ Nombre total de femmes ____ Nombre total d'hommes

6. En pourcentage de la masse salariale, environ quel montant total dépensez-vous pour les avantages des employés? (Les avantages comprennent les contributions de l'employeur exigées par la loi (paie de vacances, Régime de pensions du Canada, assurance-chômage) ainsi que les contributions non requises par la loi (p. ex., assurance-vie, RAMO ou toute autre assurance-maladie, régimes de retraite privés). (Remarque : Les avantages exigés par la loi totalisent environ 8 %.) (COCHEZ UNE CASE)

Moins de 10 % 10 % à 20 % 21 % à 30 % 31 % à 40 % Plus de 40 %

7. En pourcentage de la masse salariale, environ quel montant dépensez-vous (s'il y a lieu) en commissions ou pour le travail à la pièce? (COCHEZ UNE CASE)

AUCUN Moins de 10 % 10 % à 20 % 21 % à 30 % 31 % à 40 % Plus de 40 %

8. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux les avantages que vous offrez, outreceux exigés par la loi? (COCHEZ UNE CASE)

Aucun employé n'acquiert d'avantages supplémentaires.

OU

Ces avantages ne sont acquis que par les employés à plein temps.
Les employés à plein temps et les employés permanents à temps partiel ont acquis exactement les mêmes avantages.
L'ensemble des avantages des employés à plein temps est distribué au prorata pour les employés permanents à temps partiel.
Les employés permanents à temps partiel ont acquis certains de ces avantages, mais ils sont inférieurs à l'ensemble des avantages des employés à plein temps distribué au prorata.
Les employés permanents à temps partiel gagnent un salaire supplémentaire tenant lieu d'avantages.

PARTIE IV : RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ÉQUITÉ SALARIALE (A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL)

9. D'après vous, la présente loi sur l'équité salariale s'applique-t-elle à votre établissement? (COCHEZ UNE CASE)

Oui
Non (PASSEZ A LA QUESTION 11)
Ne sais pas (PASSEZ A LA QUESTION 11)

10. Dans quelle mesure votre établissement est-il engagé dans le processus d'équité salariale? (COCHEZ UNE CASE)

    L'équité salariale telle qu'elle est définie dans la Loi sur l'équité salariale est actuellement en place

    Nous prévoyons mettre en oeuvre l'équité salariale d'ici _____ années (VEUILLEZ INSCRIRE LE CHIFFRE CORRESPONDANT A VOTRE ESTIMATION)

    Nous ne projettons toujours pas d'établir l'équité salariale

    Ne sais pas

11. Quels types de renseignements (le cas échéant) vous sembleraient utiles en ce qui concerne l'équité salariale? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

    Directives concernant la loi
    Information sur la manière d'établir des comparaisons d'emplois afin de déterminer s'il y a équité salariale
    Information sur le dépôt de plaintes en matière d'équité salariale
    Information sur l'élaboration d'une stratégie au sein de l'entreprise en vue d'atteindre l'équité salariale
    Information sur la manière de renseigner les employés sur l'équité salariale
    Information sur l'équité salariale et les négotiations collectives
    Les renseignements ci-dessus dans une autre langue que l'anglais
    Ne sais pas
    Autres (VEUILLEZ PRÉCISER) :

12. Avez-vous d'autres choses à ajouter à propos de la Loi sur l'équité salariale ou des problèmes de mise en application qu'elle présente? (Veuillez nous faire part de vos commentaires sur une autre feuille).

MERCI. VEUILLEZ RETOURNER LE QUESTIONNAIRE DES QUE POSSIBLE DANS L'ENVELOPPE AFFRANCHIE CI-JOINTE.

ANNEXE F(3) : ÉTUDE QUANTITATIVE :
QUESTIONNAIRE POUR LES HOPITAUX ET LES ÉTABLISSEMENTS CONNEXES

Enquête sur l'équité salariale
(Hôpitaux et établissements connexes)
Commission de l'équité salariale de l'Ontario

Introduction et renseignements généraux : La Commission de l'équité salariale de l'Ontario exige qu'une enquête soit menée sur les types d'emplois dans les secteurs de l'économie où les femmes ont traditionnellement constitué une grande partie de la main-d'oeuvre. Votre établissement a été choisi au hasard parmi les quelque 750 entreprises du secteur de la santé de l'Ontario pour répondre à l'enquête par l'entremise d'un questionnaire. Comme votre établissement a été choisi dans un échantillon aléatoire, votre réponse sera représentative de nombreux établissements semblables. **Votre réponse est donc extrêmement importante.**

Caractère confidentiel : Toutes les réponses sont strictement confidentielles. Les questionnaires de l'enquête seront envoyés à un bureau indépendant de recherche qui traitera les résultats. L'étiquette d'identification ci-dessus n'est apposée sur le questionnaire que pour en assurer le retour. A la fin de l'étude, elle sera enlevée et vos réponses seront traitées par le bureau indépendant de recherche. Aucun renseignement sur des établissements ou des compagnies précises ne sera donné à la Commission de l'équité salariale, au ministère du Travail, ou à tout autre organisme.

Directives : Ce questionnaire a été élaboré de manière à vous causer le moins d'ennuis possibles. *Les estimations seront acceptées;* il est cependant possible que vous ayez à consulter vos dossiers pour répondre à certaines questions plus précises. Si votre réponse à une question est zéro, veuillez inscrire un "0" plutôt que de laisser l'espace vide. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre à une question, veuillez inscrire un point d'interrogation "?". **Les réponses doivent concerner votre établissement.** Cet "établissement" s'entend de l'emplacement particulier indiqué sur l'étiquette imprimée ci-dessus. Si vous avez des questions sur l'enquête, n'hésitez pas à communiquer avec nous au bureau de l'enquête au (416) 465-5402.

Veuillez répondre à chaque question et retourner dans les deux prochaines semaines le questionnaire rempli dans l'enveloppe affranchie ci-jointe à Enquête de la Commission de l'équité salariale, 165, avenue Danforth, Toronto (Ontario) M4K 1N2.

PARTIE I : RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉTABLISSEMENT

1. Votre établissement est-il : (COCHEZ UNE CASE)

   Une entreprise privée à but lucraif
   Un établissement du secteur public
   Autre (VEUILLEZ PRÉCISER) :

2. La participation de tous les niveaux du gouvernement au total de votre budget ou de vos revenus constitue quel pourcentage? (COCHEZ UNE CASE)

   Aucun Moins de 25 % 25 % à 50 % Plus de 50 % Ne sais pas

3. Quel pourcentage de vos employés sont syndiqués? (COCHEZ UNE CASE)
   Aucun Moins de 25 % 25 % à 50 % Plus de 50 % Ne sais pas

Passez à la page suivante

PARTIE II : FORMULAIRE DE RENSEIGNEMENTS SUR LES EMPLOIS

Directives pour les colonnes (A) à (F). Remarquez que les deux premières lignes du formulaire sont des EXEMPLES.

(A) Le formulaire de renseignements sur les emplois (trois prochaines pages) donne la liste des emplois types que l'on retrouve dans les hôpitaux et pour lesquels il est nécessaire d'obtenir des renseignements détaillés. Pour chaque emploi figurant sur la liste, veuillez remplir les colonnes (B) à (F) du formulaire, en inscrivant les renseignements requis dans les espaces appropriés. Des renseignements sont nécessaires seulement pour les emplois figurant sur la liste, et non sur tous les emplois qui existent dans votre hôpital.

Vous pouvez regrouper les emplois, sous les titres généraux fournis, si leurs fonctions et responsabilités de même que leurs échelles de salaires sont semblables. **Si aucun de ces emplois n'existe dans votre hôpital, tirez une ligne continue à partir du titre.**

A l'aide des directives ci-dessous, répondez aux questions (B) à (F) pour chaque emploi figurant sur le formulaire,

(B) Quels **salaires horaires** minimums et maximums verseriez-vous pour chaque emploi? Veuillez convertir tous les paiements en taux horaire. Si par exemple, les employés travaillent 40 heures par semaine et gagnent 400 $, divisez 400 $ par 40 heures = 10 $ l'heure.

Pour chaque emploi, indiquez : i) le *salaire horaire minimum* que vous verseriez à une personne qui serait en mesure de faire ce travail (même s'il n'y a personne qui reçoit ce salaire à l'heure actuelle); ii) le *salaire horaire maximum* que vous verseriez à une personne qui serait en mesure de faire ce travail (même s'il n'y a personne qui reçoit ce salaire à l'heure actuelle). Si vous n'êtes disposé à verser qu'un seul salaire, inscrivez-le sous "mimimum" et "maximum".

(C) Combien de femmes et combien d'hommes y a-t-il actuellement sur votre liste de paie pour chaque emploi, à plein temps et autres? (Le plein temps s'entend des employés travaillant 30 heures ou plus par semaine. Les autres types d'employés à inscrire sous "non à plein temps", comprend les employés à temps partiel, saisonniers et occasionnels.) (INDIQUEZ LE NOMBRE DANS CHAQUE ESPACE; INSCRIVEZ "0" S'IL N'Y EN A AUCUN.)

(D) S'il y a des employés dans une catégorie qui ne sont pas des employés à plein temps, veuillez indiquer le type d'avantages qu'ils reçoivent à part ceux prévus par la loi. (INSCRIVEZ L'UN DES CHIFFRES SUIVANTS POUR CHAQUE CATÉGORIE OU TITRE D'EMPLOI)

"1" si le salaire tient compte des avantages
"2" si les avantages sont distribués au prorata
"3" si les avantages sont semblables à ceux des employés à plein temps
"4" si aucun avantage autre que ceux prévus par la loi n'est offert
"0" si tous les employés sont à plein temps

(E) Quelle proportion des employés faisant partie de cette catégorie d'emplois sont syndiqués? (INDIQUEZ L'UN DES CHIFFRES SUIVANTS POUR CHAQUE EMPLOI :)

"1" si tous les employés sont syndiqués
"2" si certains employés sont syndiqués
"0" si aucun employé n'est syndiqué

(F) Le salaire de chaque emploi a-t-il été fixé par suite de négociations collectives, par une méthode reconnue d'évaluation des emplois, suivant les salaires caractéristiques du marché ou à l'aide de plusieurs de ces méthodes? (ENCERCLEZ TOUTES LES RÉPONSES CONVENANT A CHAQUE EMPLOI)

(ENCERCLEZ "NC" si fixé par suite de négociations collectives avec un syndicat)
(ENCERCLEZ "EE" si fixé par une méthode reconnue d'évaluation des emplois. Par évaluation des emplois, nous entendons toute méthode reconnue d'évaluation comme la méthode des points, la méthode de classement, la méthode de classification des emplois, ou de comparaison des facteurs)
(ENCERCLEZ "SM" si fixé par les salaires caractéristiques du marché dans votre secteur de l'économie)
(ENCERCLEZ "AUTRE" si fixé par une ou plusieurs autres méthodes)

REMPLISSEZ LE FORMULAIRE DES PAGES SUIVANTES

Formulaire de renseignements sur les emplois

(Donnez une estimation si les chiffres exacts ne sont pas disponibles)

(A) Catégorie d'emplois/ Titre	(B) Salaires horaires Minimum	Maximum	(C) Nombre d'employés Plein temps Femmes	Hommes	Non à plein temps Femmes	Hommes	(D)* Avantages, employés non à plein temps	(E)** Syndicalisation	(F) Méthode de fixation des salaires
Exemples :									
AIDE-CUISINIER	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
DIRECTEUR DE LABORATOIRE	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
PERSONNEL DE BUREAU ET ADMINISTRATIF									
1 Préposé aux salles/ Commis d'unité	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
2 Commis aux archives médicales	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
3 Commis de comptabilité	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
4 Commis-dactylographe	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
5 Sténographe/trans-cripteur médical	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
6 Archiviste médical	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
7 Standardiste	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
8 Réceptionniste	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
9 Secrétaire de service	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
10 Magasinier	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
11 Teneur de livres	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
12 Comptable	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
13 Contrôleur	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
14 Programmeur d'ordinateur	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
15 Analyste de systèmes	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
16 Coordonateur des bénévoles	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE

17	Directeur des services infirmiers	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
18	Directeur du personnel/ressources humaines	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
19	Directeur des finances	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE

* "1" si le salaire tient lieu d'avantages; "2" si les avantages sont distribués au prorata; "3" si les avantages sont semblables à ceux des employés à plein temps; "4" si aucun avantage autre que ceux prévus par la loi n'est offert; "0" si tous les employés sont à plein temps.

** "1" si tous les employés sont syndiqués; "2" si certains employés sont syndiqués; "0" si aucun employé n'est syndiqué.

Passez à la page suivante

Formulaire de renseignements sur les emplois (suite)
(Donnez une estimation si les chiffres exacts ne sont pas disponibles)

(A) Catégorie d'emplois/ Titre	(B) Salaires horaires Minimum	Maximum	(C) Nombre d'employés Plein temps Femmes	Hommes	Non à plein temps Femmes	Hommes	(D)* Avantages, employés non à plein temps	(E)** Syndicalisation	(F) Méthode de fixation des salaires
SOINS INFIRMIERS/TRAITEMENT									
20 Aide-infirmière	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
21 Aide soignant/ préposé	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
22 Garçon de salle d'hôpital	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
23 Infirmière auxiliaire diplômée	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
24 Infirmière diplômée	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
25 Physiothérapeute	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
26 Psychométricien	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
27 Psychologue	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
EMPLOIS MÉDICAUX ET TECHNIQUES									
28 Hygiéniste dentaire	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
29 Technicien en audiovisuel	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
30 Technicien en radiologie	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
31 Technicien en laboratoire	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
32 Technologue en laboratoire	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
33 Technologue en électro-encéphalographie	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
34 Ingénieur biomédical	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE

35	Ingénieur clinique diplômé	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
36	Chercheur scientifique	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
37	Pharmacien	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
38	Nutritionniste	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
39	Travailleur social	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
40	Coordonnateur de cas	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SM AUTRE
41	Médecin	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE AM AUTRE

Passez à la page suivante

Formulaire de renseignements sur les emplois (suite)
(Donnez une estimation si les chiffres exacts ne sont pas disponibles)

(A) Catégorie d'emplois/ Titre	(B) Salaires horaires Minimum	Maximum	(C) Nombre d'employés Plein temps Femmes	Hommes	Non à plein temps Femmes	Hommes	(D)* Avantages, employés non à plein temps	(E)** Syndicalisation	(F) Méthode de fixation des salaires
SERVICES ALIMENTAIRES									
42 Surveillant(s)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
43 Cuisinier	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
44 Aide/porteur (la catégorie la moins bien payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
45 Aide/porteur (la catégorie la mieux payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
ENTRETIEN MÉNAGER									
46 Surveillant	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
47 Nettoyeur (la catégorie la moins payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
48 Nettoyeur (la catégorie la mieux payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
49 Blanchisseur (la catégorie la moins payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
50 Blanchisseur (la catégorie la mieux payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
ENTRETIEN ET MÉTIERS									
51 Préposé au stationnement	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
52 Préposé à l'entretien (la catégorie la moins payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
53 Préposé à l'entretien (la catégorie la mieux payée)	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
54 Électricien	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE
55 Conducteur	___	___	___	___	___	___	_____	_____	NC EE SM AUTRE

56 Gardien de sécurité	___	___	___	___	___	___	_____	____	NC EE SH AUTRE

* "1" si le salaire tient lieu d'avantages; "2" si les avantages sont distribués au prorata; "3" si les avantages sont semblables à ceux des employés à plein temps; "4" si aucun avantage autre que ceux prévus par la loi n'est offert; "0" si tous les employés sont à plein temps.

** "1" si tous les employés sont syndiqués; "2" si certains employés sont syndiqués; "0" si aucun employé n'est syndiqué.

Passez à la dernière page

PARTIE III : MAIN-D'OEUVRE ET MASSE SALARIALE

4. Dans l'ensemble, combien d'hommes et de femmes travaillent dans votre établissement? (ASSUREZ-VOUS DE COMPTER TOUS LES EMPLOYÉS A PLEIN TEMPS ET TOUS LES "AUTRES" EMPLOYÉS. LORSQUE VOUS COMPTEREZ LES "AUTRES" EMPLOYÉS, INCLUEZ LES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS QUI NE SONT PAS A PLEIN TEMPS)

PLEIN TEMPS : ____ Nombre total de femmes _____ Nombre total d'hommes
AUTRE : ____ Nombre total de femmes _____ Nombre total d'hommes

5. En pourcentage de la masse salariale, environ quel montant total dépensez-vous pour les avantages des employés? (Les avantages comprennent les contributions de l'employeur exigées par la loi (paie de vacances, Régime de pensions du Canada, assurance-chômage) ainsi que les contributions non requises par la loi (p. ex. assurance-vie, RAMO ou toute autre assurance-maladie, régimes de retraite privés). (Remarque : Les avantages exigés par la loi totalisent environ 8 %.) (COCHEZ UNE CASE)

Moins de 10 % 10 % à 20 % 21 % à 30 % 31 % à 40 % Plus de 40 %

PARTIE IV : RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ÉQUITÉ SALARIALE (A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL)

6. D'après-vous, la présente loi sur l'équité salariale s'applique-t-elle à votre établissement? (COCHEZ UNE CASE)

Oui
Non (PASSEZ A LA QUESTION 8)
Ne sais pas (PASSEZ A LA QUESTION 8)

7. Dans quelle mesure votre établissement est-il engagé dans le processus d'équité salariale? (COCHEZ UNE CASE)

L'équité salariale telle qu'elle est définie par la Loi sur l'équité salariale est actuellement en place

Nous prévoyons mettre en oeuvre l'équité salariale d'ici _____ années (VEUILLEZ INSCRIRE LE CHIFFRE CORRESPONDANT A VOTRE ESTIMATION)

Nous ne projettons toujours pas d'établir l'équité salariale

Ne sais pas

8. Quels types de renseignements (le cas échéant) vous sembleraient utiles en ce qui concerne l'équité salariale? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

Directives concernant la loi
Information sur la manière d'établir des comparaisons d'emploi afin de déterminer s'il y a équité salariale
Information sur le dépôt de plaintes en matière d'équité salariale
Information sur l'élaboration d'une stratégie d'entreprise en vue d'atteindre l'équité salariale
Information sur la manière de renseigner les employés sur l'équité salariale

Information sur l'équité salariale et les négotiations collectives
Les renseignements ci-dessus dans une autre langue que l'anglais
Ne sais pas
Autres (VEUILLEZ PRÉCISER) :

9. Avez-vous d'autres choses à ajouter de la Loi sur l'équité salariale ou des problèmes de mise en application qu'elle présente? (Veuillez nous faire part de vos commentaires sur une autre feuille)

MERCI. VEUILLEZ RETOURNER LE QUESTIONNAIRE DES QUE POSSIBLE DANS L'ENVELOPPE AFFRANCHIE CI-JOINTE.

ANNEXE F(4) : ÉTUDE QUANTITATIVE : ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ SÉLECTIONNÉES POUR L'ÉCHANTILLON

GROUPE "0" - BUREAUX DE SOINS DE SANTÉ

CTI Can.	CTI US	Nom
8651 8652	8011	Cabinets de médecins généralistes (comprend les cliniques médicales)
8653 8654	8021	Cabinets de dentistes généralistes
8661	8031	Cabinets d'ostéopathes
	8041	Cabients de chiropracteurs
8666	8042	Cabinets d'optométristes
8664 8665 8667 8668 8669	8049	Cabinets de praticiens du domaine de la santé, n.c.a.*
8689	8072	Laboratoires dentaires

GROUPE "5" - INDUSTRIES DU CUIR, DE L'HABILLEMENT ET TEXTILE

CTI Can.	CTI US	Nom
1712	3131	Accessoires pour bottes et chaussures
	3142	Pantoufles
	3143	Chaussures pour hommes, sauf sport
	3144	Chaussures pour femmes, sauf sport
	3149	Chaussures, sauf en caoutchouc, n.c.a.
1713	3161	Valises
	3171	Bourses et sacs à main
	3172	Articles personnels en cuir, sauf bourses et sacs à main
1993	2392	Articles de maison, sauf rideaux et tentures
	2211	Fabriques de tissus larges, coton
	2391	Rideaux et tentures
1994	3842	Appareils et fournitures orthopédiques, de prothèses et chirurgicaux
	2647	Produits hygiéniques de papier
1999	2298	Corde et ficelle
	2393	Sacs, textile
	2394	Toile et produits connexes
	2395	Plissage, points et nervures décoratives et de fantaisie
	2397	Broderies Schiffli
	2284	Filatures

---

* Non classifié ailleurs

2431	2311	Manteaux et pardessus pour hommes, adolescents et garçonnets
2432		
2433	2327	Pantalons pour hommes, adolescents et garçonnets
2434	2321	Chemises (à l'exception des chemises de travail) et vêtements de nuit pour hommes, adolescents et garçonnets
	2322	Sous-vêtements pour hommes, adolescents et garçonnets
2441	2337	Ensembles, jupes et manteaux pour dames, jeunes filles et adolescentes
2443	2335	Robes pour dames, jeunes filles et adolescentes
2444	2331	Blouses, corsages et chemisiers pour dames, jeunes filles et adolescentes
2451	2361	Robes, blouses, corsages et chemisiers pour fillettes, enfants et bébés
	2363	Manteaux et ensembles pour fillettes, enfants et bébés
	2369	Vêtements de dessus pour fillettes, enfants et bébés, n.c.a.
2491	2253	Fabriques de vêtements de dessus tricotés
	2329	Vêtements pour hommes, adolescents et garçonnets, n.c.a.
2492	2328	Vêtements de travail pour hommes, adolescents et garçonnets
2493	2381	Gants de toilette et de travail, à l'exception des gants tricotés et de cuir
	3151	Gants et mitaines de cuir
2494	2251	Bas-culottes et bas au genou pour dames
	2252	Bas-culottes, à l'exception des bas-culottes et des bas au genou
2495	2371	Articles en fourrure
	2386	Vêtements doublés de cuir et de peau de mouton
2496	2342	Corsets et autres vêtements de base
	2341	Sous-vêtements et vêtements de nuit pour dames, jeunes filles, enfants et bébés
1999	2399	Fabrication de produits textiles, n.c.a.
2499	2384	Robes de chambre et peignoirs
	2389	Habillement et accessoires, n.c.a.
	2385	Imperméables et autres vêtements de dessus imperméables
	2323	Tours de cou pour hommes, adolescents et garçonnets
	2351	Chapellerie
	2352	Chapeaux et casquettes, sauf les chapeaux
	2339	Vêtements de dessus pour dames, jeunes filles et adolescentes, n.c.a.

GROUPE "6" - AUTRES INDUSTRIES DE FABRICATION

CTI Can.	CTI US	Nom
1012	2016	Établissements d'éviscération de la volaille
	2017	Conditionnement de la volaille et des oeufs
1071	2051	Produits de boulangerie-pâtisserie, sauf les biscuits et les craquelins
	2052	Biscuits et craquelins
1083	2065	Bonbons et autres produits de confiserie
	2066	Produits de chocolat ou de cacao
	2067	Gomme à mâcher
1093	2099	Préparations alimentaires, n.c.a.
2831	2731	Édition de livres, impression et édition
2839	2741	Publications diverses
	2771	Publication de cartes de souhait
2849	2711	Journaux, publication de, impression et publication de
	2721	Périodiques, publication de, impression et publication de
	2782	Carnets à feuilles vierges, reliures à feuilles mobiles et dispositifs connexes
	2789	Reliure et travaux connexes
	2791	Typographie
3257	2396	Garnitures, accessoires en matière textile et produits connexes
3332	3641	Lampes électriques
3352	3674	Semi-conducteurs et dispositifs connexes
	3675	Condensateurs électroniques
	3676	Résistances pour utilisation électronique
	3677	Bobines d'induction, transformateurs et autres induits électroniques
	3678	Connecteurs, pour dispositifs électroniques
	3679	Composantes électroniques, n.c.a.
3399	3823	Instruments industriels et produits connexes
	3624	Produits de carbone et en graphite
	3643	Dispositifs de câblage transportant le courant
	3613	Commutation et appareil de commutation
	3622	Dispositifs de contrôle industriel
	3699	Machinerie, appareils et fournitures électroniques, n.c.a.
3741	2833	Produits chimiques et botaniques médicaux
	2834	Préparations pharmaceutiques
3771	2844	Parfums, cosmétiques et autres produits de toilette
3913	3873	Montres, horloges, minuteries et pièces

3921	3911	Bijouterie, métaux précieux
	3914	Orfèvrerie, placage et acier inoxidable
	3915	Fournitures et matériel de bijouterie et pour les lapidaires
3932	3944	Jouets, jeux, véhicules jouets, à l'exception des poupées et des bicyclettes
3991	3991	Balais et brosses
3994	3931	Instruments de musique
	3652	Disques de phonographe et rubans magnétiques pré-enregistrés

GROUPE "7" - TOURISME, HÉBERGEMENT, RESTAURANTS

CTI Can.	CTI US	Nom
8551 6593	8411	Musées et galeries d'art
9621	7832	Salles de cinéma, sauf ciné-parcs
	7833	Cinémas en plein air
9961	4722	Arrangement de transport des voyageurs
9962	4119	Transport local des voyageurs, n.c.a.
9111	7011	Hôtels, motels et auberges
9112	7041	Hôtels et auberges (membres et compagnies)
9211 9212 9213	5812	Lieux de restauration
9221	5813	Bars

GROUPE "8" - SERVICES PERSONNELS ET COMMERCIAUX

CTI Can.	CTI US	Nom
9722	7216	Établissements de nettoyage à sec, sauf de tapis
9721	7211	Blanchisseries mécanisées familiales, commerciales
	7218	Blanchisseries industrielles
9724	7212	Pressage et agents de blanchisseries et de nettoyeurs à sec
9725	7213	Fourniture de linge
9729	7219	Blanchissage et autres services pour les vêtements, n.c.a.
	7214	Services de couches en papier
9726	7217	Nettoyage de moquettes et de rembourrage
9712	7231	Salons de beauté

9959	7349	Services de nettoyage et d'entretien des habitations et autres bâtiments, n.c.a.
9799	7299	Autres services personnels
7741	7311	Agences de publicité
7749	7331	Services de publicité postale directe
7739	8931	Services de comptabilité et de tenue de livres
	7339	Services de sténographie et de reproduction, n.c.a.
	7374	Services de traitement des données
7711	7361	Bureaux de placement
	7362	Services de placement temporaire
7712	7369	Services de placement de personnel, n.c.a. (Restaurants inclus dans les lieux de restauration)

GROUPE "9" - COMMERCE DE DÉTAIL

CTI Can.	CTI US	Nom
6411	5311	Magasins à rayons
6412	5331	Magasins généraux
6413	5339	Autres magasins de marchandises diverses
6131	5621	Magasins de prêt-à-porter pour dames
	5631	Magasins spécialisés d'accessoires pour dames
6141	5641	Magasins de vêtements pour enfants et bébés
	5651	Magasins de vêtements pour toute la famille
	5699	Magasins d'accessoires et de vêtements divers
6032	5912	Pharmacies et comptoirs de médicaments brevetés
6511	5942	Librairies
	5943	Papeteries
6561	5944	Bijouteries
6151	5949	Magasins de tissus, d'articles de mercerie et de travaux à l'aiguille
6232	5714	Magasins de tentures, de rideaux et d'articles pour le rembourrage
6521	5992	Fleuristes
6599	5993	Tabagies et kiosques
	5999	Autres détaillants, n.c.a.
6111	5661	Magasins de chaussures
6582	5947	Magasins de cadeaux, d'articles de fantaisie et de souvenirs

6581	5945	Magasins de jouets, de jeux et d'articles de loisir
6011	5411	Magasins d'alimentation
6012	5422	Approvisionneurs en viande à congeler
	5423	Marchés de viande et de poisson (fruits de mer)
	5431	Marchés de fruits et légumes
	5441	Confiseries
	5451	Magasins de produits laitiers
	5462	Boulangeries de détail, confection et vente
	5463	Boulangeries de détail, vente seulement
	5499	Marchés d'alimentation divers

ANNEXE F(5) : ÉTUDE QUANTITATIVE :

STRATIFICATION PAR TAILLE DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ

Voici les détails relatifs à la stratification des établissements étudiés :

Secteur		Taille de l'établissement 3-9	10-99	100+
5)	Fabrication de vêtements/cuir			
	Population	404	617	152
	Échantillon	350	498	152
6)	Autre fabrication			
	Population	784	976	246
	Échantillon	350	404	246
7)	Hébergement/restaurants/ Tourisme			
	Population	3 326	3 643	199
	Échantillon	400	401	199
8)	Services commerciaux et personnels			
	Population	1 337	949	128
	Échantillon	472	400	128
9)	Commerce de détail			
	Population	7 136	2 370	104
	Échantillon	500	396	104

ANNEXE G : ÉLABORATION D'UNE COURBE DES SALAIRES

ANNEXE G : ÉLABORATION D'UNE COURBE DES SALAIRES

Une courbe des salaires établit la relation entre deux renseignements, à savoir entre la valeur d'un emploi et le salaire versé pour cet emploi. La valeur d'un emploi a traditionnellement été déterminée à l'aide d'une évaluation. La figure G-1 indique comment cette information est combinée pour un seul emploi. On identifie l'emplacement de l'emploi 1 sur l'axe horizontal de l'évaluation des emplois. On identifie ensuite le salaire sur l'axe vertical correspondant au salaire actuellement versé pour l'emploi. On trace alors une ligne à partir de l'axe horizontal et de l'axe vertical; on marque d'un "X" le point de rencontre.

FIGURE G-1

COMBINAISON DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET DE L'ENQUETE SUR LES SALAIRES

Salaire
mensuel
actuel

Emploi 1 Emploi 2 Emploi 3

Résultats de l'évaluation des emplois

En procédant ainsi pour tous les emplois, on obtient un modèle comme celui de la figure G-2

FIGURE G-2

CONFIGURATION TYPE OBTENUE EN COMBINANT LES RENSEIGNEMENTS SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET SUR LES SALAIRES

Salaire
mensuel
actuel

Emplois
Résultats de l'évaluation des emplois

Une courbe est tracée afin de refléter le modèle établi par la valeur des emplois et les salaires actuels comme l'illustre la figure G-3.

FIGURE G-3

COURBE DES SALAIRES TRACÉE A PARTIR DE LA CONFIGURATION TYPE DES RENSEIGNEMENTS COMBINÉS SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET DES SALAIRES

Salaire
mensuel
actuel

Emplois
Résultats de l'évaluation des emplois

On peut faire appel à l'analyse de régression multiple pour "tracer" cette courbe. L'analyse multiple permet de s'assurer que la courbe tracée a une propriété particulière, à savoir qu'elle est la meilleure représentation qui soit de l'ensemble des points. Pour déterminer la "courbe qui convient le mieux", il faut mesurer la distance à partir de chaque point jusqu'à la courbe. Il faut ensuite additionner toutes ces distances pour obtenir la distance totale. La courbe qui convient le mieux est celle ayant la plus faible distance totale entre la courbe et tous les points. Toute autre courbe serait plus proche de certains points et plus loin d'autres, mais sa distance totale serait plus grande. L'analyse de régression détermine le tracé de cette courbe de manière statistique en effectuant tous les calculs nécessaires permettant de déterminer la plus petite distance totale.

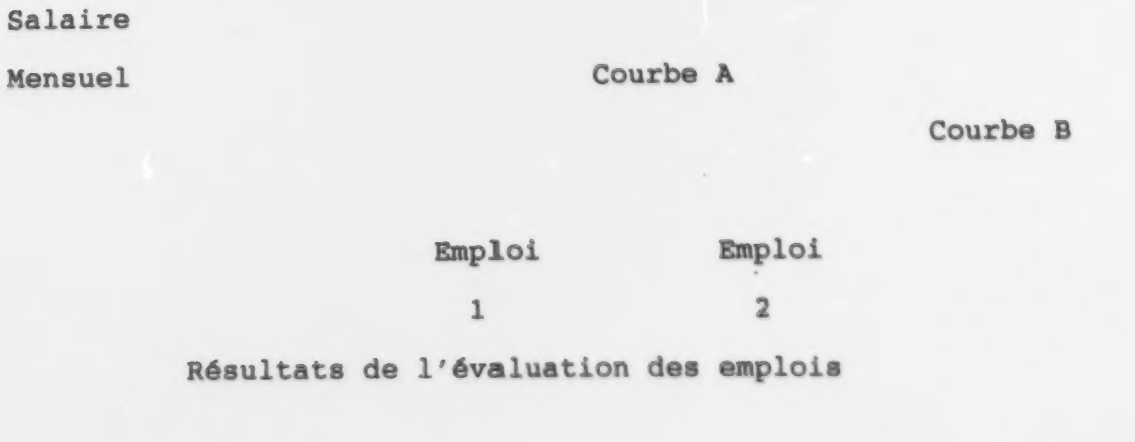
Une courbe des salaires comporte deux caractéristiques importantes, soit la hauteur et la pente. La hauteur est le point de rencontre avec l'axe vertical, si une ligne était tracée jusqu'à l'axe vertical. Si des courbes des salaires sont tracées séparément pour les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine, la courbe des salaires pour les emplois à prédominance masculine est généralement plus élevée que celle tracée pour les emplois à prédominance féminine (c.-à-d. point de rencontre avec l'axe vertical plus haut).

La pente de la courbe des salaires est son inclinaison. Plus la courbe est horizontale, moins elle est inclinée. Plus la courbe est verticale, plus elle est inclinée. Une courbe des salaires plus inclinée signifie que deux emplois qui se rapprochent en termes de valeur seraient payés des salaires très différents. Une courbe des salaires moins inclinée signifie que des salaires très semblables seraient versés à des emplois d'une valeur très différente, comme l'illustre la figure G-4.

La courbe A de la figure G-4 est plus inclinée que la courbe B. Cela signifie qu'il y a plus de dissemblance entre les salaires versés pour des emplois semblables, comme l'évaluation des emplois a permis de le déterminer dans la courbe des salaires A que dans la courbe des salaires B. Par exemple, examinons les salaires versés aux emplois 1 et 2 en comparant la courbe A à la courbe B.

FIGURE G-4

EXEMPLE DE COURBES DES SALAIRES AYANT DES PENTES DIFFÉRENTES



L'emploi 1 figure sur les courbes des salaires A et B; le salaire versé est de 600 $. Sur la courbe des salaires A, l'emploi 2 est rémunéré 1 200 $. Il y a un écart salarial de 600 $ entre les emplois 1 et 2 sur la courbe des salaires A. Sur la courbe des salaires B, un salaire de 600 $ est versé pour l'emploi 1 alors qu'un salaire de 900 $ est versé pour l'emploi 2, soit une différence de 300 $. Puisque la pente de la courbe des salaires A est plus inclinée, cela veut dire que tout employé passant d'un emploi à un autre sur cette courbe des salaires recevra une plus grande augmentation qu'un employé passant d'un emploi à un autre suivant la courbe des salaires B.

ANNEXE H : MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

ANNEXE H : MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIAL

M. Peter Barkla
Vice-président, Ressources humaines
Campbell Soup Company Ltd.

M^me^ Mary Cornish
Cornish and Associates

M^me^ Julie Davis
Secrétaire-trésorière
Fédération du travail de l'Ontario

M. Léo Gerard
Directeur, district 6
Métallurgistes unis d'Amérique

M^me^ Marg Giles
Directrice, Planification des Ressources humaines
C.I.L. Inc.

M. Angelo Pesce
Directeur, Ressources humaines
Institut polytechnique Ryerson

M. Hal Rolph
McMillan, Binch
Barristers and Soliciters

ANNEXE I : ESTIMATIONS RELATIVES A LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

ANNEXE I : ESTIMATIONS RELATIVES A LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Total de la main-d'oeuvre féminine en Ontario	2 197 000	(A)
Moins:		
Femmes travaillant au gouvernement fédéral	60 848	(B)
Femmes travaillant dans des industries réglementées par le gouvernement fédéral	203 600	(C)
Femmes travaillant dans le secteur privé (moins de 10)	217 883	(D)
Nombre total de femmes visées par la Loi	1 714 669	

Sources :

(A) - Statistique Canada, La population active, n° du catalogue 71-001, tableau 17, octobre 1988.

(B) - Estimation de la Commission de l'équité salariale.

(C) - Emploi et Immigration Canada

(D) - L'estimation de la Commission de l'équité salariale repose sur les renseignements du ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie et sur les données des études qualitatives.